

**ACCORD GROUPE THALES**  
**POUR SOUTENIR L'EMPLOI, L'ACTIVITE ET PREPARER L'AVENIR**

Sc

FC

1

FP

fb v17

---

## SOMMAIRE

---

### PREAMBULE

### TITRE I - DIAGNOSTIC ET IMPACT SUR L'EMPLOI DE LA CRISE SANITAIRE POUR LE GROUPE

**Chapitre 1 / Diagnostic économique et impact sur l'emploi**

### TITRE II - SOUTIEN A L'EMPLOI PENDANT LA CRISE ECONOMIQUE ET SANITAIRE

**Chapitre 2 / Dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)**

### TITRE III - PREPARATION DE L'AVENIR : DEVELOPPEMENT ET SOUTIEN DES ACTIVITES

**Chapitre 3 / Soutenir le développement des activités du groupe**

Article 1 - Favoriser l'innovation au service de la transition énergétique et écologique

Article 2 – Renforcer le ferroviaire par l'innovation

Article 3 – Développer le Spatial dans le domaine de la Défense

**Chapitre 4 / Préservation de l'outil industriel et mesures de solidarité**

Article 4 - Solidarité intragroupe

Article 5 - Préservation de la sous-traitance

### TITRE IV - PRESERVATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES SAVOIR-FAIRE

**Chapitre 5 / Développement et préservation des compétences et des savoir-faire**

Article 6 - Plan de relance et préservation des compétences

Article 7 - Adaptation de l'emploi et préservation des compétences critiques

Article 8 - Transfert des compétences et des savoir-faire

**Chapitre 6 / Favoriser l'insertion professionnelles des jeunes**

Article 9 - Engagements en termes d'accueil d'apprentis

Article 10 - Engagements en termes d'accueil de stagiaires

Article 11 - Soutien à l'emploi des jeunes

PC

2

FP

AC vn

Sc

## **TITRE V - LES MESURES DE SOUTIEN A L'EMPLOI**

### **Chapitre 7 / Dispositions générales**

Article 12 - Périmètre d'application des mesures d'adaptation et durée du dispositif

Article 13 - Principes généraux retenus

Article 14 - Modalités d'appel à candidature

Article 15 - L'accompagnement des salariés

### **Chapitre 8 / Dispositif renforcé d'accompagnement de la mobilité**

Article 16 - Mobilité géographique au sein du Groupe située à moins de 50 km

Article 17 - Mobilité géographique au sein du Groupe situé à plus de 50 km

Article 18 - Mobilité géographique sans transfert familial

Article 19 - Détachement au sein du Groupe

Article 20 - Mobilité externe Groupe

### **Chapitre 9 / Dispositif d'accompagnement de l'accès à la retraite**

Article 21 - Accès à la retraite sans délai

Article 22 - Dispositif spécifique de départ anticipé à la retraite

### **Chapitre 10 / Autres mesures**

Article 23 - Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Article 24 - Pass'Compétences

Article 25 - Rupture conventionnelle collective

### **Chapitre 11 / Pilotage et suivi du déploiement de l'accord**

Article 26- La Commission Centrale Anticipation Groupe

Article 27- Les Commissions Anticipation Emploi Formation

Article 28- Commission de pilotage et de suivi des mesures d'adaptation de l'emploi : société et établissement

Article 29- CSE et CSEC

### **Chapitre 12 / Dispositions finales**

Article 30 - Communication sur l'accord et ses mesures auprès des salariés

Article 31- Nature et durée du présent accord

Article 32 - Publicité et dépôt de l'accord

## PREAMBULE

La crise sanitaire liée au Covid-19 a entraîné une crise économique majeure pour l'ensemble de l'économie mondiale. Certains secteurs ont plus particulièrement souffert, c'est le cas de l'industrie aéronautique car cette crise sanitaire a porté un coup d'arrêt brutal et inédit au transport aérien. C'est ainsi qu'en l'espace de quelques semaines, les compagnies aériennes mondiales jusqu'alors globalement en croissance se sont trouvées confrontées à de grandes difficultés financières et à une perte de chiffre d'affaire sans précédent, mettant en jeu, pour certaines, leur survie.

Cette situation de crise, qui apparaît aujourd'hui comme durable, remet en cause structurellement les commandes d'appareils neufs, les activités de rétrofit et réparation, ainsi que la recherche et développement des grands avionneurs et donc l'ensemble des activités aéronautiques du Groupe Thales.

Pour faire face à cette situation exceptionnelle, le Groupe a décidé d'anticiper ses projets d'adaptation et de transformation de son organisation et de rationaliser ses implantations.

Ainsi, en juillet 2020, la Direction a présenté aux organisations syndicales représentatives du Groupe la nécessité d'adapter l'emploi par la mise en place de mesures permettant de faire face à cette situation exceptionnelle pour maintenir sa compétitivité.

Dans ce contexte, si le Groupe Thales se trouve directement et durablement impacté dans l'ensemble de ses activités aéronautiques et dans la plupart de ses fonctions : commerce, industrie et ingénierie, les résultats de l'ensemble des activités - hors aéronautique civile - illustrent la résilience du Groupe face à la crise, alors que l'activité aéronautique civile affiche une forte baisse de son chiffre d'affaires.

C'est pour ces raisons que la Direction et les Organisations syndicales représentatives du Groupe ont décidé d'ouvrir une négociation au niveau du Groupe pour accompagner et soutenir les salariés impactés par les baisses d'activités et/ou les décisions de transformation du Groupe. Ces mesures doivent permettre de faire face à cette situation exceptionnelle, d'anticiper les sujets d'adaptation et de transformation du Groupe et d'être en capacité de faire face à la reprise des activités aéronautiques et de leurs évolutions et de saisir les opportunités futures en y associant les moyens nécessaires.

Ainsi, par cet accord Groupe, les parties ont souhaité réaffirmer :

- Leur attachement à un dialogue social responsable et de qualité qui repose sur la confiance, la cohésion sociale et la solidarité du Groupe avec pour objectif de préserver l'emploi, de développer et maintenir nos compétences sur les différents territoires d'emploi sur lesquels Thales est implanté en France.
- Leur souhait d'anticiper l'avenir en préparant les salariés à la reprise économique et aux métiers de demain et préserver les capacités de Thales à concevoir et délivrer les affaires en temps et en heure. Cette démarche passera par la gestion prévisionnelle des emplois adaptée ainsi que par des mesures de formation en maintenant un niveau d'investissement en R&D, la pérennisation et la modernisation de l'outil industriel pour préparer et répondre au plan de relance qui se dessinera au lendemain de cette crise. Tout en assurant pour le Groupe sa responsabilité sociale, ces actions devraient nous permettre de faire face au défi incontournable de la transition écologique que doit relever notamment le transport aérien. Plus particulièrement, toutes actions conduites pour renforcer et adapter les compétences dans le cadre de ce plan d'adaptation et de relance seront portées et discutées dans le cadre notamment de la commission centrale d'anticipation Groupe.

Et rappelé que :

- Elles se sont réunies dans le cadre de la négociation de cet accord pour présenter la situation économique du Groupe et des différentes sociétés impactées par cette crise aéronautique,
- Sans attendre et prendre toute la mesure des impacts sur les activités et emplois du Groupe, la Direction avec les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ont négocié un premier accord signé le 26 mars 2020 permettant de mettre en place l'activité partielle sur l'ensemble de nos activités et déployer très largement le télétravail.
- Un deuxième accord a été signé le 26 juin 2020 permettant d'accompagner la reprise progressive d'activité tout en maintenant pour certaines d'entre elles l'activité partielle, indispensable pour pallier en partie à cette sous activité conjoncturelle de longue durée qui est née.
- Face à cette crise, pour soutenir l'emploi et nos activités, les parties au présent accord ont décidé de retenir les objectifs suivants :
  - o Répondre à l'urgence pour soutenir les activités en difficulté et accompagner les salariés. Afin d'assurer le soutien à l'ensemble des sociétés/établissements de Thales, dont ceux relevant du secteur aéronautique, au-delà de l'activité partielle actuellement en place, il sera proposé la mise en place de l'APLD.
  - o Soutenir l'emploi dans les territoires par le renforcement de la mobilité interne Thales et réguler le recrutement externe et éviter ainsi des licenciements pour motif économique.
  - o Maintenir et soutenir la politique d'emploi des jeunes en soutenant l'apprentissage et le recrutement de jeunes diplômés.
  - o Renforcer la cohésion sociale et la solidarité Groupe par le partage de la croissance en transférant de la charge aux sociétés impactées plutôt que de procéder à des recrutements externes ou de recourir à de la sous-traitance.
  - o Créer de nouvelles activités sur certains sites impactés par la crise aéronautique en créant notamment des lignes de maintenance POD de désignation Talios sur Châtelleraut la Brelandière, lignes de réparations sur Etreilles, création du centre de compétences ingénierie France.
  - o Accompagner la transmission de compétences et de savoir-faire et renforcer la formation pour accompagner les salariés dans la mobilité et les nouveaux métiers créés sur sites.
  - o Réaliser le soutien à l'emploi nécessaire par des mesures adaptées.

Ainsi, le présent accord a pour objet de mettre à la disposition des sociétés impactées un ensemble de mesures leur permettant de réaliser la nécessaire adaptation de leur effectif à la charge, de préserver leur avenir sur le long terme et répondre aux enjeux présents et futurs.

En contrepartie de ces mesures, Thales s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique. Toutefois, en cas d'aggravation de la situation résultant de la dégradation de la charge, les parties conviennent de se réunir afin d'échanger sur les mesures qu'il conviendrait de prendre.

Cet accord Groupe marque une nouvelle étape et repose sur un dialogue social responsable et partagé pour accompagner l'adaptation et la transformation du Groupe dans le cadre de cette crise sans précédent.

---

## TITRE I – DIAGNOSTIC ET IMPACT SUR L'EMPLOI DE LA CRISE SANITAIRE POUR LE GROUPE

---

### CHAPITRE 1 / DIAGNOSTIC ECONOMIQUE ET IMPACT SUR L'EMPLOI

L'impact soudain et brutal lié à la crise Covid-19 a conduit à une chute du trafic aérien et l'affecte durablement ainsi que ses activités connexes. Cette situation a conduit les compagnies aériennes à stopper toutes activités mettant à risque leurs modèles économiques.

Thales est particulièrement impacté par les baisses de production de ses donneurs d'ordre et notamment d'Airbus, ce qui se traduit par une baisse drastique de leur production et de leur volume d'études et développement.

Ainsi, au cours du premier semestre 2020, la prise de nouvelles commandes a reculé de 13% et les ventes de 5,4%. Ainsi, Thales a vu ses résultats chuter de 57% par rapport à la même période en 2019.

En outre, cette crise s'annonce durable : le trafic aérien mondial est toujours en recul d'environ 70%, plus de la moitié des compagnies aériennes sont en détresse financière, les carnets de commandes des avionneurs se sont écroulés, les activités de maintenance, de rechange et de rétrofit sont quasiment à l'arrêt. Le retour à des niveaux de trafic comparables à ceux de 2019 n'est pas attendu avant 2024, voire 2025 pour les longs courriers. C'est ainsi qu'Airbus et Boeing ont réduit leur cadence de 40 à 50 %, se traduisant par des plans de suppression de postes massifs engagés par les avionneurs et les compagnies aériennes.

#### Pour Thales : la crise économique impacte durablement le secteur du transport aérien et activités connexes

La crise sanitaire s'installe dans la durée et s'accompagne d'une crise économique qui perturbe durablement l'ensemble des activités Thales et plus particulièrement le secteur du transport aérien et a des conséquences sur nos activités de production, mais également sur les fonctions, commerce, industrie, ingénierie et les fonctions support associées.

Certaines sociétés du Groupe dont les activités sont en lien avec l'aéronautique civil sont plus fortement impactées que d'autres.

Pour répondre à l'urgence de la situation et pour minimiser l'impact sur l'emploi, le Groupe Thales a pris les mesures suivantes dès 2020 :

- Gel des recrutements.
- Adaptation de l'emploi externe (intérim, sous-traitance).
- Activité partielle.

Parallèlement, le Groupe a :

- Créé L'ECC (centre de compétence d'ingénierie) France permettant de maintenir les compétences techniques de Thales AVS France.
- Prévu de créer une ligne de soutien des nouveaux produits aéroportés de LAS sur le site de Châtelleraut la Brelandière permettant de fournir une charge d'activité complémentaire de production.

- Renforcé les activités industrielles du site d'Etelles par :
  - o La production de sous-ensembles électroniques pour accompagner la montée en cadence de la Flash Factory du site de Brest (Sonar trempé Folding Light Acoustic System for Helicopters). Cette action passera par une formation réalisée sur le site de Brest.
  - o Le regroupement de kits intégrés sur le site d'Etelles pour sécuriser le programme stratégique (projet ARIU BL ISR).
  - o La création d'une antenne de formation spécifique dans le domaine du diagnostic électronique.

Au-delà de ces mesures, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité de mettre en œuvre des mesures de soutien à l'emploi pour faire face à cette crise économique et sanitaire :

- Un dispositif Activité Partielle de Longue Durée
- Différentes mesures d'aide à la mobilité interne
- Des actions pour sécuriser nos principaux sous-traitants critiques

L'ampleur de cette adaptation de soutien à l'emploi n'est pas un objectif préalable mais doit s'ajuster à la situation du secteur aéronautique ainsi qu'aux actions de préparation de l'avenir qui pourraient modifier à la baisse l'impact emploi prévisionnel (Cf Annexe 2).

Au sein de chaque métier et secteur impacté, les mesures prévues par cet accord cesseront en tout état de cause de s'appliquer dès lors que l'adéquation des charges et de l'emploi est réalisée.

### 1. Pour la GBU Avionique (AVS)

Pour certaines des sociétés de son périmètre, l'impact économique est considérable :

- o Quelques chiffres clés :

-31% de chiffre d'affaires et -38% de prises de commandes sur l'année.

Toutes les activités de la GBU sont impactées et connaissent, en 2020, une baisse très importante de leurs revenus de l'ordre de :

- 40% pour l'activité liée à la production d'avions commerciaux neufs,
- 50% pour l'activité liée à la réparation, l'entretien, la maintenance et le rétrofit des avions commerciaux,
- 5% pour l'activité liée aux hélicoptères civils,
- 30% pour l'activité liée à l'aviation d'affaires.

- o BL FLX

Pour cette BL, cette crise s'est traduite en premier lieu par un impact sur sa partie IFE et ASW lié à la baisse drastique du trafic des compagnies aériennes entraînant une baisse d'activité de l'ordre de 40 %. Dans un deuxième temps, les activités de production et d'ingénierie se sont vues également fortement impactées par les diminutions des cadences de production des avionneurs, et le report ou l'annulation des développements de nouveaux produits ou avions. Cette situation de crise sans précédent impacte les BL FLX et IFE.

Elle nécessite de procéder à une adaptation de l'emploi au sein des BL FLX et IFE telle qu'estimée, à la date de signature de l'accord, au sein de l'annexe 2 ci-après et d'examiner les solutions internes pour en minimiser ses impacts.

- o BL ELS

La BL ELS est dans une situation comparable de celle de la BL FLX.

Les prises de commandes et les ventes diminuent respectivement de -39% et -25% sur 2020 par rapport au réel 2019.

Aucun retour au niveau de commandes et de chiffre d'affaires d'avant la crise n'est prévu avant 2024, voire 2025 compte tenu de l'exposition de la BL ELS sur les appareils long range (B787/A350).

La baisse des commandes d'avions se traduit concrètement dans les cadences de production des principaux clients des sociétés TAES et TAEM, illustrant la durée de la crise et sa profondeur.

Cette situation conduit à procéder à une adaptation de l'emploi au sein de ces deux sociétés telle qu'estimée, à la date de signature de l'accord, au sein de l'annexe 2 ci-après et d'examiner les solutions internes pour en minimiser ses impacts.

- o BLT&S

Cette BL voit son niveau de prise de commandes et son activité fortement ralentis du fait d'une grande prudence de ses clients impactés par la crise sanitaire conduisant à la non prise de décision et des reports potentiels de prise de commandes (ex : simulateur M2000 Inde).

Cette situation nécessite de procéder à une adaptation de l'emploi au sein de la BL T&S telle qu'estimée, à la date de signature de l'accord, au sein de l'annexe 2 ci-après et d'examiner les solutions internes pour en minimiser ses impacts.

## 2. Pour la GBU Systèmes terrestres et aériens (LAS)

La GBU LAS voit également ses perspectives commerciales ralenties et incertaines avec des conséquences directes et importantes pour les activités de la BL AMS, situation liée à un effondrement du trafic aérien, des carnets de commandes des avionneurs et des activités de support quasiment à l'arrêt.

Cette situation se traduit, pour les systèmes et équipements de contrôle, l'optimisation et la sécurité du trafic aérien civil et militaire, par des perspectives commerciales réduites de moitié. Si les grands programmes en cours ne sont pas significativement impactés, ils arrivent à terme en 2021 sans nouvelle perspective d'investissements des principaux clients et prospects.

Les activités de support client de LAS sont également impactées par les restrictions de circulation internationale, celles-ci limitant les possibilités de visites en France des clients internationaux et de missions de support dans les autres pays.

- o Pour la BL AMS

L'impact pour les activités de cette BL, tous segments confondus, est sans précédent : -35% de prises de commandes et -25% de chiffre d'affaires sur l'année 2020 et un horizon n'offrant pas de perspectives de rebond à court ou moyen terme.



Le retour à un niveau d'activité comparable à celui de début 2019 ne peut s'envisager que lorsque le niveau du trafic aérien aura retrouvé une activité normale. Ce n'est qu'à cette période que les opérateurs de la navigation aérienne (ANSP), dont les revenus sont directement liés au trafic aérien seront en capacité de revenir à leur niveau actuel d'investissement et permettre de restaurer notre niveau d'activité.

Face à ce contexte aéronautique, la stratégie produit intégrant les leviers de transformation digitale et de meilleure prise en compte de l'impact environnemental (dans le flight management system comme dans la gestion du trafic aérien) reste plus que jamais opportune et répond aux attentes futures de nos clients. Cependant, nous devons affronter à court terme la conjonction de la fin de nos grands programmes et l'absence, conséquence directe de la crise actuelle, de nouveaux contrats dimensionnants. Cette situation exige une réaction rapide afin de nous adapter à l'importante baisse de charge qui s'impose à nous à horizon mi-2021 qui se traduit par le besoin de mener un plan d'adaptation de l'emploi au sein de la BL AMS en France de l'ordre de 150 postes, en dépit des actions menées pour limiter l'impact de cette crise sans précédents : limitation du recours à la sous-traitance, gel des recrutements et enfin mise en œuvre de l'activité partielle.

L'ensemble du secteur aéronautique est au seuil d'une évolution profonde, qui inclura une meilleure prise en compte de l'impact environnemental et, pour les activités liées à la gestion du trafic aérien, la mise en place d'architectures logicielles et systèmes de nouvelles générations.

Cette situation nécessite de procéder à une adaptation de l'emploi au sein de la BL AMS telle qu'estimée, à la date de signature de l'accord, au sein de l'annexe 2 ci-après et d'examiner les solutions internes pour en minimiser ses impacts.

### **3. Pour la GBU Espace (société Thales Alenia Space)**

TAS est durement impactée par la crise Covid-19, malgré les efforts fournis pour maintenir autant que possible notre activité pour répondre à nos clients. Dans ce contexte, de nombreux retards dans l'exécution de nos programmes ont été enregistrés et qui pénalisent fortement l'équilibre financier de l'entreprise.

Bien avant cette période, TAS avait déjà dû faire face à des difficultés se traduisant par des baisses de charge, principalement en France et avait dû lancer début 2019, une GAE qui a permis d'accompagner un certain nombre de salariés en mobilité ou en mesure d'âge. Cette GAE a été suspendue dans l'attente des résultats de l'appel d'offres « Telesat ».

Au niveau commercial, le marché institutionnel européen (~50% de l'activité de TAS) s'est tenu grâce au soutien des agences qui ont maintenu leur engagement pré-Covid-19, en particulier au travers des programmes (Copernicus, Artes, Galileo Transition, etc...). En revanche, les prises de commandes sont attendues ~10% inférieures sur 2020/2021 aux prévisions en raison d'un marché extrêmement fragile à l'export avec des glissements de programmes et de l'incertitude dans la commercialisation effective de nos nouveaux produits tant au sein du segment des Telecoms que de l'Observation.

Sur le marché institutionnel export (~20% de l'activité de TAS), la crise pétrolière associée au contexte de Covid-19 réduit les capacités d'investissement de nombreux pays (Russie, Moyen Orient, Amérique Latine).

Sur le marché des Telecoms, le secteur commercial (représentant ~25-30% de l'activité de TAS) est sous une pression accentuée par le Covid-19 : la mobilité aérienne et maritime représentait avant Covid-19 environ 20% de la croissance attendue de la demande de capacité et 30% des revenus attendus par les opérateurs de satellite de cette connectivité « Broadband ». Dans ce contexte, les commandes de capacités supplémentaires en orbite géostationnaire de ces clients sont retardées ou fortement réduites.

Compte tenu de cette situation, la priorité pour 2021-2022 reste de livrer au plus vite les programmes en cours qui malgré tous nos efforts, accusent de 2 à 3 mois de retard cumulé. Nos perspectives de prises de commandes et donc de charges associées sont en baisse et se traduisent par un ajustement nécessaire de la capacité qui commence à être marquée à horizon de 6 mois avec des secteurs qui seront en sous-activité de façon certaine et importante, et ce, quels que soient les succès commerciaux qui mettront du temps à se concrétiser.

Parmi les secteurs principalement en difficulté, l'ingénierie des domaines concernés (Telecom et Observation), mais aussi l'ensemble des activités d'intégration pour lesquelles la visibilité sur un horizon de 12 mois montre déjà des problèmes de charge dès le 2<sup>nd</sup> semestre 2021 concernant notamment les activités de production mécaniques et électroniques du centre de compétences électronique (CCEL).

Cette situation de baisse structurelle du niveau des prises de commandes du marché satellitaire se traduit par une forte baisse de l'activité dès mi-2021 et par une baisse durable du niveau de chiffre d'affaire que la structure actuelle de la société Thales Alenia Space ne peut supporter et nécessite une adaptation de nos structures pour restaurer un équilibre économique durable nous permettant de retrouver une croissance durable par un niveau d'activité compatible avec nos ressources et le niveau de chiffre d'affaire.

A noter que les projets de constellation Telecom sont de nature incertaine en raison du faible nombre d'opportunités et des besoins de financement hors norme. Si le gain de « Telesat » se confirmait, l'activité générée pourrait permettre de gérer la baisse de charge assez rapidement mais ne peut régler totalement le dimensionnement de la structure de TAS France.

Cette situation nécessite de procéder à une adaptation de l'emploi au sein de la société Thales Alenia Space telle qu'estimée, à la date de signature de l'accord, au sein de l'annexe 2 ci-après et d'examiner les solutions internes pour en minimiser ses impacts.

#### **4. Pour la société Thales Global Services**

La crise économique voit également les activités indirectes des secteurs concernés impactées.

Ainsi, pour la société TGS, dont les différentes activités sont au service des sociétés relevant du périmètre du Groupe, les fonctions support associées aux secteurs directement impactés par la crise sont également touchées et se traduisent par un impact sur l'emploi des directions concernées, à savoir les activités IS/IT, Achats, Ressources humaines, Qualité, HSE, Thales Corporate engineering, fonctions support centrales.

Cette situation nécessite de procéder à une adaptation de l'emploi au sein de la société TGS telle qu'estimée, à la date de signature de l'accord, au sein de l'annexe 2 ci-après et d'examiner les solutions internes pour en minimiser ses impacts.

---

## TITRE II SOUTIEN A L'EMPLOI PENDANT LA CRISE ECONOMIQUE ET SANITAIRE

---

### CHAPITRE 2 / DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

Le dispositif d'activité partielle de longue durée mis en place par accord de Groupe du 13 novembre 2020, signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives du personnel, est une des composantes d'une démarche globale et complémentaire aux différentes mesures spécifiques de soutien à l'emploi permettant ainsi d'assurer une gestion sans rupture, dispositif qui est pleinement intégré à l'accord Groupe Thales pour soutenir l'emploi, l'activité et préparer l'avenir. Cette activité partielle de longue durée permet de gérer une partie de la sous-activité et de minimiser l'impact de cette crise tout en préservant la disponibilité des compétences en vue d'une reprise d'activité à moyen terme.

Pour les salariés en APLD, les cotisations salariales/employeur au régime santé et prévoyance (incapacité, invalidité, décès) au titre de l'activité partielle seront maintenues et intégralement prises en charge par l'employeur et les droits à la retraite (régime général et retraite complémentaire) seront maintenus dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Durant les périodes effectives de recours à l'activité partielle de longue durée au sein d'un secteur/service concerné (renouvellement de l'APLD compris), aucune heure supplémentaire ou complémentaire ne pourra être mise en œuvre au sein de ces secteurs/services. L'APLD doit servir uniquement l'adaptation aux baisses de charge et minimiser l'impact sur l'emploi et non pas à lisser la charge.

---

## TITRE III PREPARATION DE L'AVENIR : DEVELOPPEMENT ET SOUTIEN DES ACTIVITES

---

L'activité aéronautique du Groupe place Thales comme un des grands acteurs de cette filière. Pour se développer et innover dans ce domaine, le Groupe dispose d'un éventail de compétences de très haut niveau. Cette filière est un des grands domaines d'activité du Groupe qui représente plusieurs milliers d'emplois répartis sur l'ensemble du territoire. Le Groupe réaffirme sa volonté de continuer à investir et à développer cette activité dans le futur.

C'est pourquoi Thales, dans le cadre de la crise sanitaire qui impacte l'ensemble du transport aérien et ses activités connexes, met tout en œuvre pour soutenir l'emploi tout en s'assurant du maintien des compétences et des savoir-faire aux besoins présents et futurs. Ainsi, la création de lignes de maintenance et du centre de compétence d'ingénierie permettent non seulement de conserver au sein du Groupe des expertises mais aussi de maintenir, sécuriser et renforcer l'emploi sur les bassins d'emploi impactés par la crise sur lesquels Thales est implanté.

Ce plan d'actions nécessite pour Thales d'engager un plan d'investissement lui permettant ainsi de préserver l'emploi et préparer le futur des établissements impactés. Par ailleurs, dans le cadre de sa stratégie générale, le Groupe maintient un plan de R&D soutenu afin d'être au rendez-vous des transitions majeures qui se dessinent sur ce domaine telles que la transition énergétique et écologique, le développement de nouveaux segments de marchés tel que les drones ou les nouvelles mobilités urbaines.

Enfin, dans le cadre de la démarche d'anticipation permettant d'anticiper le développement et l'évolution des compétences et ainsi d'éviter des situations de rupture impactant l'emploi, la Commission Centrale d'Anticipation Groupe assurera un suivi du déploiement du présent accord qui se traduira par la tenue de réunions spécifiques permettant de mieux appréhender la stratégie globale du Groupe, ainsi que les différentes actions engagées pour favoriser l'innovation au service de la transition énergétique et écologique.

## CHAPITRE 3 / SOUTENIR LE DEVELOPPEMENT DES ACTIVITES DU GROUPE

### Article 1 - Favoriser l'innovation au service de la transition énergétique et écologique

Le Groupe s'est engagé, dès les premiers effets de la crise à transformer ses activités pour répondre à la transition énergétique et écologique.

Ainsi les GBU concernées confirment leur engagement pour une transition énergétique et écologique de la filière aéronautique, ainsi que leur contribution à l'objectif d'un avion décarboné dit « avion vert ».

Au regard de ses activités et des actions aujourd'hui engagées, Thales se place comme contributeur au projet d'avion vert, ce qui lui permet d'envisager l'accès au soutien de l'Etat prévu dans le cadre du plan de relance.

#### Verdissement de l'aéronautique

Dès le printemps, les GBU AVS et LAS ont initié des discussions au sein de la filière aéronautique et avec le Gouvernement pour que les nécessaires soutiens publics à la filière française permettent à celle-ci de devenir leader mondial de la transition écologique du transport aérien.

C'est pourquoi Thales a œuvré pour que figure dans le cadre du plan de relance annoncé par le Gouvernement le 8 juin dernier un volet « opérations vertes », qui apportera des gains significatifs à l'impact environnemental de l'aéronautique, en combinant les compétences de Thales AVS (Flight management system) et de Thales LAS (Air Traffic Management), pour proposer une optimisation globale des trajectoires en fonction de critères écologiques.

En effet, l'optimisation des routes et des procédures de vol (descentes continues) permettra des économies d'énergie de l'ordre de 10%, voire davantage, à court-terme et ce quel que soit le mode de propulsion envisagé dans le futur.

Le plan de relance aéronautique annoncé par le Gouvernement consacre 1,5 Md€ à l'innovation ; Thales s'est engagé, pour pouvoir prétendre à 15% de ce plan, à maintenir un niveau de SFRD, à hauteur de l'obtention de la subvention publique. Bien que les programmes de R&D qui en découlent ne peuvent apporter à moyen terme de résultat profitable au Groupe, mais représentant un investissement significatif pour le Groupe dans le contexte financier actuel, ils en sont néanmoins essentiels pour pérenniser l'activité aéronautique et notamment :

- **le maintien d'une compétence Flight Management unique en France et en Europe**, pour renforcer la part française de la valeur ajoutée des avions Airbus et éviter de céder du terrain aux américains (Honeywell, GE). Le plan de relance est une chance unique qui permettra à Thales d'améliorer sa compétitivité pour revenir au niveau des concurrents afin d'être sélectionné par Airbus en 2021, et d'augmenter sa part de marché ;

- le **maintien du leadership mondial de Thales en Air Traffic Management** : Thales équipe 78 FIR (zone de contrôle aérien « en route ») contre 48 pour Indra, représentant 28% contre 22% du volume de trafic mondial en passager (pré-covid) – hors USA ;
- la **montée en compétences de notre activité électrique**, pour servir l'aviation décarbonée de demain : l'aéronef « vert » quel que soit son futur mode de propulsion requiert le déploiement des activités liées aux systèmes de génération, de motorisation, de conversion électrique, d'optimisation de l'énergie, d'actionneurs, de l'intelligence artificielle, dans un contexte de certification aéronautique et de sécurité de haute criticité ; Thales a déjà identifié des projets dans ce domaine qui pourraient s'inscrire dans le cadre du plan de relance (par exemple : hybridation d'un hélicoptère monomoteur pour permettre le survol des villes) ;
- la **conquête du marché de la sécurité aéroportuaire**, aujourd'hui entièrement à la main des Américains ; Thales dispose de projets de R&D permettant de simplifier le contrôle des bagages et de renforcer la sécurité sanitaire des aéroports.

Enfin, Thales souhaite également dans le cadre de ce plan de relance renforcer son ambition dans la structuration d'une filière française de drones.

Ainsi le Groupe renforcera les moyens pour l'atteinte de cet objectif de l'avion vert. La commission centrale d'anticipation du Groupe sera informée des évolutions et des efforts de la GBU dans ce domaine et des implications sociales et économiques.

## **Article 2 - Renforcer le ferroviaire par l'innovation**

Thales est convaincu du rôle que doit jouer le ferroviaire dans la transition écologique des mobilités. Dès le printemps, Thales a initié des discussions avec la filière ferroviaire et le Gouvernement pour identifier des axes de soutien au ferroviaire par l'innovation. Ces projets sont encore en cours d'identification, et pourraient se traduire par une hausse de la SFRD de Thales en France dans le domaine ferroviaire. Les axes d'étude portent notamment sur la digitalisation (autonomie, digitalisation des procédés et du contrôle du réseau) et le développement de nouvelles technologies pour renforcer la compétitivité du réseau secondaire (signalisation frugale).

## **Article 3 - Développer le spatial dans le domaine de la Défense**

Les satellites sont aujourd'hui des outils essentiels au recueil et à la diffusion de l'information nécessaire au bon fonctionnement de notre société et des Etats (Communications, accès à internet, localisation terrestre, maritime et aérienne, connaissance de l'environnement et du changement climatique, météorologie, synchronisation, etc.). Tous les secteurs économiques en dépendent pour optimiser leurs activités.

Pour les forces armées, les moyens spatiaux sont aujourd'hui également nécessaires à l'efficacité des systèmes d'armes et donc des opérations militaires, en leur fournissant et en transmettant l'information de renseignement, de navigation, de météorologie ou encore de synchronisation ; leur protection dans l'Espace et au sol est donc primordiale.

Dans ce contexte, le ministère des Armées a défini en juillet 2019 une « stratégie spatiale de défense » tenant compte de ces nouveaux enjeux de sécurité dans l'Espace. Un budget de 700M€ a été identifié pour le financement des actions découlant de cette stratégie.

Ce programme repose sur trois piliers :

- protéger les capacités spatiales militaires pour en augmenter la résilience
- disposer d'une tenue de la situation spatiale (connaître le trafic spatial)
- avoir à disposition des moyens d'action positionnés au sol ou pré-positionnés dans l'Espace.

Considérant les savoir-faire techniques de Thales Alenia Space, de son rôle dans le développement des satellites du ministère des Armées, un travail avec le Commandement de l'Espace et la DGA est en cours et est amené à se développer pour positionner Thales Alenia Space sur les trois piliers de la stratégie spatiale de défense.

## CHAPITRE 4 / PRESERVATION DE L'OUTIL INDUSTRIEL ET MESURES DE SOLIDARITE

### Article 4 - Solidarité intragroupe

Parmi les actions déjà engagées pour limiter l'impact de la crise sanitaire, le Groupe a très rapidement pris des décisions fortes en annonçant le gel des recrutements, en diminuant les ressources temporaires (intérim), en limitant le recours à la sous-traitance, et enfin en ayant recours à la mise en œuvre de l'activité partielle.

Des mesures de détachements temporaires des salariés issus des activités impactées par la baisse de charge au profit des sociétés connaissant des besoins accrus ont également été mises en œuvre.

En parallèle, face à cette situation et pour soutenir notamment l'activité Avionique, le Groupe a décidé de créer, en juillet dernier, l'ECC France (centre de compétence d'ingénierie) afin de permettre le maintien des compétences en ingénierie.

Par ailleurs, le projet de création d'une ligne de soutien des nouveaux produits aéroportés de LAS sur le site de Châtellerault la Brelandière a été annoncé permettant ainsi de minimiser l'impact emploi par la création de 50 postes en 2020/2021, portés à 70 en 2022. Pour ce renforcement d'activité complémentaire sur l'établissement de Châtellerault la Brelandière un plan de formation et donc de reconversion de salariés d'AVS sera mené sur l'année 2021 afin de mettre en place cette nouvelle ligne de maintenance.

Enfin, la société Thales Services, confrontée au début de l'année 2020 à une très forte baisse d'activité, a bénéficié de la réaffectation à son profit, par différentes sociétés du Groupe, d'activités confiées jusqu'alors à des sociétés extérieures.

Tout au long de cette période de crise, Thales veillera à réaliser, chaque fois que cela est envisageable, des transferts de charge au profit des sociétés /établissements en difficulté du fait de la crise de façon à maintenir et pérenniser les emplois.

### Article 5 - Préservation de la sous-traitance

Thales développe une politique de territorialité qui repose sur 3 axes stratégiques :

- le maintien et développement de l'emploi et des compétences
- l'insertion des jeunes, éducation, formation
- le co-développement du tissu industriel et innovation ouverte

Dans le cadre de cette politique et au regard du contexte économique actuel, le développement local et durable des partenaires stratégiques de Thales dans ses différents bassins d'emploi est très important.

C'est pourquoi, Thales soutient ses sous-traitants particulièrement affectés par la crise afin qu'ils soient en mesure d'accompagner le Groupe lors de la reprise. Ainsi, en cas de difficultés particulières, les commissions locales territorialité pourront engager une discussion sur des situations spécifiques dans le bassin d'emploi concerné.

Thales porte également une attention particulière aux filières de sous-traitance impliquées dans l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap (ESAT, CRP, entreprises adaptées).

Au regard de la crise sanitaire, la politique de gestion des fournisseurs construite sur la confiance repose sur la capacité de résilience pour rebondir, mais plus particulièrement pour soutenir les partenaires, clients et fournisseurs du Groupe afin de traverser cette crise et retrouver à terme la croissance.

### Contexte

Comme toutes les entreprises industrielles, par cette crise, Thales voit ses chaînes de production et l'exécution des projets fortement impactés. Dans cette période, la nécessité de donner de la visibilité à toute la chaîne de valeur y compris aux partenaires fournisseurs du Groupe s'est imposée. C'est pourquoi, dès le mois d'avril 2020, un plan d'adaptation a été planifié pour toutes les unités dans le monde afin de garantir la continuité des activités.

Dans cette période, il est important de rappeler que la part des achats de Thales représente près de la moitié de son chiffre d'affaires (8,3 Mds € en 2019). Ainsi, la fonction Achats se trouve être au cœur des enjeux du plan stratégique et vise à doter Thales, au niveau mondial, d'un avantage concurrentiel durable axé sur la création de valeur, l'innovation, les partenariats commerciaux et l'excellence opérationnelle. En France plus particulièrement, Thales travaille avec 3.000 PME et ETI et leur confie plus de 2 milliards d'euros par an de chiffre d'affaires.

D'une manière générale, la résilience de la chaîne d'approvisionnement du Groupe passe par des fournisseurs solides, performants et capables de répondre aux nécessaires enjeux du Groupe en termes de compétitivité, d'innovation, comme d'accompagnement dans les différentes zones du monde dans lesquelles Thales opère en gardant à l'esprit le fait que : « *Les performances de Thales ne pourront être excellentes que si celles de ses fournisseurs le sont aussi* ».

Ainsi, pour sécuriser au mieux ses fournisseurs et leurs chaînes d'approvisionnement, y compris en période de crise, le Groupe a engagé une évolution de l'organisation de sa fonction Achats afin de la rendre plus proche des centres de décisions et des fournisseurs. Pour ce faire, Thales a ainsi mis en place une organisation mondiale de ses Achats structurée autour de six grands segments, qui interagissent avec les différentes Activités Mondiales et les Régions du Groupe. L'objectif est de pouvoir mieux identifier l'ensemble des besoins de Thales afin d'y répondre plus efficacement.

Dans cette démarche, des programmes d'amélioration de la maturité industrielle et des performances des fournisseurs sur le long terme ont été mis en place. Au-delà de la mesure de la performance (OTD et OCD), ils visent aussi à renforcer les processus de qualification des fournisseurs, notamment au travers des audits ou de plans d'actions contribuant à leur développement.

Cependant, si la crise sanitaire rencontrée est venue complexifier notre démarche, elle a permis d'éprouver notre modèle d'organisation Achats et de gestion de nos fournisseurs, de démontrer sa robustesse en cette période et ainsi permettre la continuité des opérations.

Toutefois, Thales a subi des ruptures d'approvisionnement de la part de ses fournisseurs, étrangers comme français, principalement dues aux fermetures de sites imposées par les

mesures sanitaires prises dans toutes les régions du monde où le Groupe opère. Néanmoins, compte tenu du suivi de ses fournisseurs, en particulier ceux impliqués dans les opérations critiques, Thales n'a pas eu à déplorer de retard de livraison vis-à-vis de ses grands clients.

### **Principales actions engagées**

Face à une crise d'une telle ampleur, Thales s'est également mobilisé en créant une « cellule de crise » dédiée à ses fournisseurs, l'objectif étant de :

- Analyser les fournisseurs critiques et recenser ceux qui maintenaient ou non leurs activités, et ainsi être en capacité d'identifier les éventuels impacts sur les projets et programmes, notamment pour le Ministère des Armées ;
- Inventorier les situations à risques sous l'angle opérationnel de manière à mettre en lumière les problématiques de trésorerie rencontrées par les fournisseurs. Dans le domaine aéronautique, un suivi spécifique est effectué en lien avec le GIFAS et a fait l'objet de la signature d'une Charte d'engagement entre Clients et Fournisseurs ;
- Stopper les réclamations et pénalités envers les PME liées au contexte de crise ;
- S'assurer que les échéances de paiement vis-à-vis des fournisseurs soient tenues malgré les éventuelles perturbations internes (Thales a demandé à ses fournisseurs de doubler l'envoi des factures en papier par un envoi électronique, afin de garantir la bonne réception des documents) ;
- Thales a également relayé les mesures gouvernementales en vue d'accompagner les entreprises en difficulté. Dans ce cadre, au cas par cas, des commandes ont été notifiées par anticipation, des avances réalisées, des paiements accélérés et ce afin de soutenir la trésorerie des PME. Ces actions s'inscrivent pleinement dans les bonnes pratiques développées au sein de la Convention MinArm Action PME comme celle de l'association Pacte PME, dont Thales est l'un des membres fondateurs ;
- Plus particulièrement vis-à-vis des acteurs de la BITD (Base Industrielle et Technologique de Défense), Thales a partagé avec la DGA les situations critiques afin de mener des actions de concert, accéléré les délais de paiement au profit des fournisseurs, revu certaines conditions contractuelles ...

### **Les actions prévues d'être engagées pour sécuriser des fournisseurs de proximité**

Cette crise, qui a mis en exergue les fragilités et l'atomisation de la chaîne d'approvisionnement Française, nous amène aujourd'hui à s'interroger sur ses forces et ses faiblesses pour améliorer sa résilience ; en ce sens, la Ministre des Armées a demandé au CGARM et au CIDEF de réaliser une analyse sur la robustesse de la BITD Française à laquelle Thales contribue.

Parallèlement, la crise démontre que le facteur taille (des acteurs de l'écosystème) était aussi déterminant et il n'est donc pas impossible qu'une dynamique de consolidation des acteurs français apparaisse afin de faire émerger des champions nationaux, voire européens ; c'est en tout cas l'un des objectifs du fonds d'investissement « ACE Aéro Partenaires », créé dans le cadre du plan de relance Aéronautique, et dont Thales est l'un des membres fondateurs.

Enfin, des réflexions sont également en cours avec la DGA et la DGE autour de l'identification de secteurs et filières stratégiques. Les récents Appels à Manifestation d'Intérêts lancés par le Ministère de l'Economie seront donc intéressants à suivre car ils permettront à n'en pas douter d'identifier les maillons réellement souverains au sein de nos chaînes d'approvisionnement et ainsi renforcer notre autonomie stratégique qui, à l'heure du Fonds Européen de Défense, doit



être pensée au niveau européen. Ainsi, par exemple, la filière des circuits imprimés fait l'objet d'une attention particulière de la part des Maîtres d'Œuvre de Défense et une « Stratégie France » a été développée dans le domaine pour orienter les flux d'achats vers des acteurs identifiés communs.

Enfin, dans le cadre de sa politique générale en matière de fournisseurs et de sous-traitants, Thales renforcera sa politique de sous-traitance impliquée dans l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap (ESAT, CRP, entreprises adaptées).

---

#### **TITRE IV - PRESERVATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES SAVOIR-FAIRE**

---

### **CHAPITRE 5 / DEVELOPPEMENT ET PRESERVATION DES COMPETENCES ET DES SAVOIR-FAIRE**

#### **Article 6 - Plan de relance et préservation des compétences et des savoir-faire**

Thales bénéficie du Plan de Relance Aéronautique du gouvernement français par l'apport de technologies contributives à cet objectif zéro émission. Ces technologies s'articulent autour de plusieurs sujets notamment :

- une meilleure gestion de la trajectoire des avions (ATM, FMS et commandes de vol),
- le développement d'une nouvelle génération de senseurs pour navigation (Sondes, Inertie),
- une nouvelle génération de systèmes électriques (génération, transformation, hybridation).

Le plan de relance va ainsi permettre de maintenir des compétences dans le domaine du matériel (calculateurs pour Gestion du Vol - FMS et commandes de vol), dans le domaine des logiciels (ATM, FMS, commandes de vol), dans le domaine des senseurs et dans le domaine électromécanique (générateurs et moteurs électriques nécessaires à l'hybridation qui commencera par les hélicoptères).

Dans ce cadre, Thales propose un plan global auprès de la DGAC, démarche qui vise à obtenir au cours du premier semestre 2021 un soutien financier important de la DGAC qui viendrait renforcer la capacité d'investissement du Groupe et minimiser l'impact sur l'emploi.

Sur l'axe militaire, le plan de relance consiste en une accélération de programmes déjà prévus autour du Rafale, du prochain avion de combat SCAF, de la rénovation de l'hélicoptère de combat Tigre et la rénovation de l'avion de transport CN235 dans le cadre d'un appel d'offres.

Ces programmes n'induisent pas de charge supplémentaire mais une anticipation de ces charges permettant de maintenir des savoir-faire dans le domaine des calculateurs de mission et les logiciels associés (Rafale), des cockpits (rénovation Tigre et CN235).

Particulièrement dans cette crise et dans le cadre du plan préparation de l'avenir, afin de minimiser les risques et renforcer la démarche d'anticipation, il convient parallèlement à toute adaptation de l'emploi, de renforcer la GPEC et de déployer des actions concrètes et adaptées.

Ainsi, dans cette période de crise, une cartographie des compétences actuelles et critiques, des familles professionnelles et des métiers sera réalisée afin de projeter les compétences qu'il serait souhaitable d'acquérir dans les prochaines années.

Pour mener à bien ces actions et cette démarche d'anticipation, les commissions Anticipation Emploi Formation pourront s'appuyer sur des indicateurs stratégiques du Groupe (MYB).

Un plan de maintien des compétences intégrant les actions de formation associées pourra ainsi être arrêté.

## **Article 7- Adaptation de l'emploi et préservation des compétences critiques**

### **a. Préservation des compétences critiques**

L'ensemble des mesures prévues dans le présent accord, visant à encourager les salariés à réaliser leur projet notamment par le biais de mobilité ou de départ à la retraite, ne doit pas avoir pour effet de priver les entreprises du Groupe de leurs expertises et compétences clefs.

La préservation des compétences critiques est en effet un enjeu fondamental et déterminant de la capacité des sociétés du Groupe à réussir la relance de leur activité. C'est pourquoi, si la situation l'exige, la candidature d'un salarié détenant une expertise critique pour l'entreprise pourra faire l'objet d'un refus motivé de la part de l'entreprise ou d'un départ différé.

Une démarche d'identification des compétences critiques sera mise en œuvre par chaque société concernée par le présent accord et partagée au sein des CSEC.

Cette démarche s'appuiera notamment sur l'analyse opérée dans le cadre de la GPEC.

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à conserver et à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise. Dans ce cadre, le transfert de compétences pourra justifier le décalage de la mise en œuvre des mesures ou de mobilités pour une durée maximale de 6 mois.

Afin d'assurer un transfert des compétences et des savoir-faire dans les meilleures conditions, le processus de transfert devra être engagé suffisamment en amont avant le départ du salarié.

### **b. Processus préparatoire à l'anticipation de la gestion des compétences**

Ainsi, pour faciliter la préservation des compétences critiques et les transferts de savoir-faire, il sera pris en compte les compétences et les qualifications nécessaires au regard de la politique produit afin d'accompagner l'évolution des métiers et construire les parcours de formation.

Ces éléments seront communiqués et partagés avec les IRP des sociétés pour ce qui concerne leurs domaines activités. Ils seront présentés et pris en compte dans le cadre de la commission centrale d'anticipation. Les CSEC seront informés et consultés sur les orientations prospectives qui pourraient en découler.

### **c. Gestion des compétences et plan de relance**

Particulièrement, dans cette crise sanitaire qui impacte gravement le secteur aéronautique, l'anticipation des compétences et des savoir-faire est au cœur du plan de préparation de l'avenir. Dans ce cadre, la démarche de GPEC du chapitre 1 de l'accord Groupe sur l'anticipation doit s'inscrire dans un processus le plus efficient possible pour permettre de conserver nos expertises et anticiper les compétences à venir.

Pour ce faire, il conviendra de relancer la cartographie de nos familles professionnelles/métiers, élément indispensable pour construire les plans d'anticipation en fonction de l'érosion de certains métiers liée aux départs naturels.

### **Article 8 - Transfert des compétences et des savoir-faire**

Le transfert des savoir-faire sera notamment mis en œuvre dans le cadre du dispositif « Trans'faire », existant au sein de Thales et éprouvé depuis plusieurs années.

Ce dispositif est un parcours d'apprentissage co-construit qui s'effectue en partie en situation de travail et qui est basé sur une relation de confiance entre un accompagnant (le tuteur) et un apprenant.

Au travers de ce parcours, le tuteur qui détient les savoirs est accompagné sur la manière la plus efficace de transférer ses savoirs. De la même manière que l'apprenant qui dans le cadre de ce parcours est en capacité d'acquérir les compétences.

Le département Talent & Culture est associé à la démarche et joue un rôle d'accompagnement pédagogique, de coordination et de facilitation des interfaces. Le management et le HR Partner ont également un rôle déterminant dans ce dispositif.

Ce type de démarche intervient dans les cas de savoirs complexes et propres à Thales qui nécessitent un temps d'appropriation sur la durée.

Cette méthodologie en quatre étapes est garante d'un transfert efficace entre un tuteur et un apprenant.

Les étapes principales du dispositif sont les suivantes :

#### **Etape 1 : Atelier - Réunion de partage des objectifs**

- Partage de l'objectif du transfert par toutes les parties prenantes.
- Accord sur des moyens à mettre en œuvre (disponibilité des acteurs, temps dédié...).
- Définition du type d'accompagnement à mettre en place, depuis la construction du plan jusqu'au bilan.

#### **Etape 2 : Atelier – Formalisation du parcours d'apprentissage**

- Mise en place de la relation tuteur-tutoré.
- Cartographie des savoirs à transférer.
- Formalisation des activités et savoirs à transférer, des modalités pédagogiques et du temps nécessaire.

#### **Etape 3 : Mise en œuvre du parcours d'apprentissage**

- Mise en place d'un suivi régulier par les équipes Talent & Culture

#### **Etape 4 : Bilan et évaluation**

- Appréciation de la qualité de la démarche.
- Préconisation d'un temps d'échanges entre parties prenantes pour évaluer la montée en compétences et donc l'efficacité du transfert.

Tenant compte du contexte actuel et des nouveaux moyens disponibles, l'atelier permettant de construire le parcours (Etapas 1 & 2) pourra être animé, s'il n'y a pas d'autres solutions, à distance par les équipes Talent & Culture au travers de classes virtuelles. En effet, le transfert des savoir-faire en présentiel est plus efficient.

La situation particulière qui risque de conduire à de nombreux départs à la retraite nécessite d'identifier les compétences et savoir-faire pour décider de ceux qui doivent être transférés.

Ces actions d'anticipation seront budgétées et réalisées durant le temps de travail.

## **CHAPITRE 6 / FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

Le Groupe Thales a conscience que les conséquences économiques de la crise sanitaire touchent de plein fouet les jeunes qui en sont les premières victimes.

Dans la continuité des actions volontaristes déjà engagées dans le passé, Thales entend prendre des engagements forts pour continuer à accueillir, à former et à embaucher des jeunes, participant ainsi à l'effort national en vue de leur insertion dans le marché du travail.

### **Article 9 - Engagements en terme d'accueil d'apprentis**

Le Groupe réaffirme sa volonté d'accueillir des jeunes en alternance et de leur permettre de se former à un métier dans le cadre d'engagements mutuels et d'apports réciproques alliant pédagogie et implication professionnelle en vue de réussir leur insertion professionnelle.

Thales inscrit pleinement la politique d'insertion et de professionnalisation des jeunes dans sa politique de l'emploi afin de concourir à leur intégration tant dans l'entreprise que dans la société.

La formation en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, VIE, conventions Cifre) demeure une voie privilégiée de recrutement pour le renouvellement des compétences et la transmission des savoirs.

Au titre de l'année 2020, Thales respectera son engagement de réaliser un volume de formations en alternance à hauteur de 5% de l'effectif annuel moyen du Groupe en France (tel que prévu par l'accord de Groupe Croissance et Emploi).

En 2021 et 2022, malgré un contexte économique difficile, le Groupe s'engage à maintenir un taux d'alternance d'au moins 5% de l'effectif annuel moyen par entité juridique.

Par ailleurs, les actions de Thales visant à soutenir l'insertion des jeunes dans le territoire seront poursuivies (Accord Groupe Anticipation).

### **Article 10 - Engagements en terme d'accueil de stagiaires**

Thales réaffirme sa volonté de proposer aux jeunes étudiants des stages présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un étudiant et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Thales porte une attention particulière au statut des stagiaires présents dans l'entreprise. Ainsi, tout stage d'une durée égale ou supérieure à un mois est rémunéré, et les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles du comité social et économique (CSE) dans les mêmes conditions que les salariés.

Afin de maintenir un effort soutenu d'accueil de stagiaires Thales s'engage à accueillir 2000 stagiaires chaque année au titre des années 2021 et 2022.

#### **Article 11 - Soutien à l'emploi des jeunes**

Afin d'assurer un soutien concret à l'insertion professionnelle des jeunes et se préserver des ressources d'avenir, Thales s'engage à recruter en France en CDI 500 jeunes de moins de 26 ans au titre des années 2021 et 2022.

---

### **TITRE V – LES MESURES DE SOUTIEN A L'EMPLOI**

---

#### **CHAPITRE 7 / DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article 12 - Périmètre d'application des mesures d'adaptation et durée du dispositif**

Les mesures d'adaptation décrites dans le présent accord sont prioritairement ouvertes aux salariés en CDI dont les activités sont impactées directement ou indirectement par la crise et appartenant aux établissements des sociétés visées au sein de l'annexe 2 du présent accord.

Par exception, en application du principe de solidarité, certaines de ces mesures pourraient également bénéficier à des salariés n'appartenant pas à une activité impactée mais qui du fait de leur départ (mobilité, départ à la retraite..) permettent de mettre en œuvre une solution avérée, effective et adaptée de repositionnement d'un salarié appartenant à une société et une activité impactée, à l'issue de la période d'adaptation du salarié sur le poste libéré, dans les conditions et selon les modalités décrites ci-après.

Les mesures prévues par le présent accord s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022.

A titre exceptionnel, les salariés appartenant au périmètre d'adaptation de l'emploi tel que visé en annexe 2 du présent accord déjà entrés dans un dispositif de mobilité Groupe ou de détachement depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020 bénéficieront, à titre rétroactif, des mesures d'accompagnement plus favorables prévues par le présent accord.

Par ailleurs, des projets de regroupements d'activités sont engagés afin de moderniser et d'optimiser les établissements du Groupe. Dans ce cadre, les mesures de cet accord (mesures d'âge/mobilité), pourront selon les situations présentées, et au regard notamment des changements significatifs de lieu de travail, être appliquées dans le cadre des négociations afférentes à ces projets.

### **Article 13 - Principes généraux retenus**

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord s'accompagnera du respect des principes suivants :

- l'engagement de ne procéder à aucun licenciement collectif pour motif économique. Toutefois, en cas de dégradation de l'activité et donc de la charge, les parties conviendront alors de se réunir afin d'examiner les mesures qu'il conviendrait de prendre,
- le volontariat des salariés,
- la priorité donnée à la mobilité professionnelle et géographique,
- l'engagement de Thales d'accompagner les salariés dans leurs projets professionnels (mobilité, reconversion, création d'entreprise...),
- le maintien des savoir-faire et des compétences au sein des entreprises,
- l'application d'un principe de solidarité entre les sociétés et/ou les activités du Groupe permettant d'élargir l'accès à certaines mesures lorsque cela permet de proposer une solution adaptée à un salarié relevant d'une fonction impactée. Dans ce cadre, des salariés n'appartenant pas au périmètre des activités concernées bénéficieront des mesures du présent accord.
- l'ampleur de l'adaptation de l'emploi n'est pas un objectif préalable mais doit s'ajuster à la situation de crise du transport aérien ainsi qu'aux actions de préparation de l'avenir qui pourraient modifier l'estimatif à date.

### **Article 14 – Modalités d'appel à candidature**

Dans toutes les sociétés et pour les mesures autres que la mobilité, les salariés seront invités à se positionner sur l'une des mesures proposées par le présent accord dans les trois mois suivants la communication aux salariés des mesures prévues par celui-ci (et dès lors qu'ils rempliraient les conditions requises par la mesure considérée).

Afin d'assurer une entrée dans le dispositif dans les meilleurs délais, le recueil des candidatures des salariés souhaitant s'inscrire dans un projet de départ immédiat à la retraite ou de départ anticipé à la retraite pourra intervenir dès l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 15 - L'accompagnement des salariés**

Afin de favoriser la mise en place des différents dispositifs du présent accord, un Espace spécifique de développement de carrières sera mis en œuvre dans les établissements visés en annexe 2 du présent accord, permettant un accompagnement individualisé des salariés tant sur le plan professionnel que familial, et une communication dédiée sera déployée dans les sites.

Pour donner un élan supplémentaire à la GPEC, ces espaces seront progressivement déployés dans les autres établissements du Groupe -dans des conditions visant à en faciliter l'accès et dimensionnés en fonction des besoins afin de favoriser les mobilités et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

### **a) Espaces de développement de carrière**

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, un Espace de développement de carrières spécifique est créé dans chacun des établissements concernés par les mesures de soutien à l'emploi.

Ces espaces physiques, faciles d'accès, dédiés, sont organisés afin de permettre à tout salarié de disposer d'informations, soit en accès libre, soit dans le cadre d'un entretien permettant d'assurer la discrétion, sur :

- ✓ l'évolution des métiers et des familles professionnelles au regard du contexte actuel,
- ✓ les opportunités de mobilité ouvertes au sein du Groupe Thales et plus particulièrement dans les bassins d'emploi concernés ou à l'extérieur,
- ✓ les mesures du présent accord et leurs modalités d'application,
- ✓ l'examen de la mobilité du conjoint du salarié du Groupe mais qui n'est pas concerné par la fragilisation de son poste liée à la crise sanitaire.

Des réunions d'information seront par ailleurs organisées par les équipes Ressources Humaines afin d'informer et d'échanger sur les différentes possibilités offertes par le Groupe dans le cadre de l'adaptation de l'emploi et de la mobilité.

Le salarié candidat à une mesure de mobilité interne sera également informé sur les perspectives de développement des activités sur lesquelles il envisage de se positionner ainsi que du contexte économique et des orientations stratégiques de la société susceptible de l'accueillir.

L'Espace de développement de carrières a vocation à aider les salariés qui le souhaitent à définir un projet d'évolution professionnelle et à leur apporter le support et l'accompagnement nécessaires.

Il est animé par un référent RH dédié qui sera assisté, selon les besoins, par des experts (conseiller emploi, conseiller formation, logement, création d'entreprise) et qui accompagnera le salarié sur la durée tout au long de son projet. Ces personnes interviendront dans le respect des principes de neutralité, d'écoute et de disponibilité, de confidentialité et de professionnalisme dans l'engagement et le suivi des actions.

Une harmonisation des moyens et un partage des ressources destinées aux Espaces de développement de carrières seront effectués afin que l'ensemble des salariés des sociétés concernées bénéficient de la même offre quelle que soit la taille de l'établissement concerné.

### **b) Accompagnement individualisé des salariés**

Chaque salarié intéressé par les mesures du présent accord (mobilité, retraite, création d'entreprise...) bénéficie d'un accompagnement individualisé réalisé par l'Espace de développement de carrières comprenant :

- La réalisation d'un entretien destiné à faire le point sur les compétences et expériences acquises au cours de son parcours professionnel.
- L'aide à l'élaboration d'un projet professionnel.
- La mise en œuvre d'un plan d'évolution professionnelle adapté incluant la formation.

L'Espace de développement de carrières est chargé d'assurer la recherche et l'organisation des formations et peut faire appel à des services compétents pour la mise en œuvre de

formations de reconversion et informer le salarié des démarches personnelles et des actions à mener.

L'accès à l'Espace de développement de carrières permet ainsi à chaque salarié de bénéficier des informations et de l'accompagnement adapté à ses propres besoins et situation dans le cadre de son projet professionnel, ainsi que les mesures d'accompagnement à la retraite.

Par ailleurs, l'interlocuteur RH dédié peut proposer à certains salariés qui en manifesteraient le besoin de bénéficier de l'accompagnement d'un cabinet extérieur.

- Les actions proposées au salarié dans le cadre de l'accompagnement de son projet professionnel sont destinées à :
  - Evaluer son profil (métier et compétences associées) via un bilan de compétences ou un bilan professionnel.
  - Adapter le niveau de ses compétences et/ou de sa qualification aux exigences du nouveau poste visé par des formations appropriées.
  - Concrétiser une mise en situation afin de faciliter une transition professionnelle visant notamment à l'acquisition de nouvelles compétences.
  - Aider à la sélection d'opportunités d'emplois ouvertes au sein du Groupe.
  - Préparer et planifier les démarches et suivi des entretiens
  
- Information des démarches personnelles et actions à mener :
  - Préparation du voyage de reconnaissance du nouvel environnement de vie
  - Accompagnement des démarches liées à la période d'adaptation (réservation, etc...)
  - Accompagnement d'un éventuel déménagement,
  - Accompagnement aux démarches immobilières,
  - Aide à l'achat d'un véhicule/permis de conduire automobile
  - Accompagnement du conjoint
  - Accompagnement des enfants
  - Accompagnement à la retraite (immédiate ou anticipée)

### c) Respect de la discrétion / confidentialité de la démarche du salarié

Les salariés engagés dans une réflexion sur leur parcours professionnel :

- doivent être assurés à tout instant, s'ils le souhaitent, de la discrétion de leur démarche vis-à-vis notamment de leur responsable hiérarchique et de la confidentialité des conclusions de leur bilan de compétences.
  
- disposeront du temps nécessaire aux démarches qu'ils engagent - sans perte de rémunération - pendant les périodes concernées sans avoir à poser des jours de congés ou de RTT

## CHAPITRE 8 : DISPOSITIF RENFORCE D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE

### Article 16 - Mobilité géographique au sein du Groupe vers un site situé à moins de 50 km du domicile du salarié

Les dispositions suivantes concernent les salariés qui engagent une mobilité interne au sein du Groupe Thales dès lors que le site d'accueil est situé à moins de 50 kilomètres de leur domicile.



Concernant les mesures destinées à compenser l'allongement du temps de trajet et les frais de transport supplémentaires, le principe retenu est de calculer l'écart sur la base des transports en commun ou sur la base de l'utilisation de son véhicule personnel entre domicile-ancien lieu de travail et domicile-nouveau lieu de travail. Cet écart est calculé en utilisant l'outil de simulation du site « Via Michelin » (trajet conseillé).

En cas de changement de moyen de transport, la comparaison s'effectue sur la base du moyen de transport utilisé dans le nouveau poste.

- ✓ Prime à la mobilité avec changement d'établissement/de société mais n'impliquant pas un déménagement

Une prime de mobilité exceptionnelle d'un montant de 1 650 MG (soit environ 6 000 euros à la date de signature de l'accord) sera versée aux salariés volontaires exerçant leur activité au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise et qui s'engageraient dans une mobilité entraînant un changement d'établissement/de société au sein du groupe Thales situé à moins de 50 km de leur domicile et entraînant un allongement du temps de trajet aller/retour supérieur à une heure. Cette prime est majorée de 16 % si le salarié est en situation de handicap.

Cette prime est versée à la date de prise d'effet du nouveau rattachement du salarié concerné à l'établissement de la société accueillante confirmant la mobilité effective (soit au terme de la période d'adaptation). Elle est versée par la société d'origine.

- Indemnisation de l'allongement du temps de trajet

Une indemnisation est prévue pour compenser l'éventuel allongement du temps de trajet, valorisée en fonction du montant du Minimum Garanti (M.G) en vigueur dès la mise en œuvre de la période d'adaptation, en prenant en compte l'allongement du temps de trajet aller/retour du salarié pour se rendre de son domicile à son nouveau lieu de travail, tel que constaté sur l'outil Via Michelin (trajet conseillé).

Cette indemnité, forfaitaire mensuelle, versée pendant une période maximale de 12 mois, est portée dans le cadre du présent accord, aux montants suivants :

Montant de l'indemnité mensuelle

Allongement temps de trajet Aller/Retour	Montant en MG
30 à 59 minutes	35 MG
60 à 89 minutes	70 MG
90 à 119 minutes	90 MG
120 à 149 minutes	110 MG
Au-delà de 150 minutes	120 MG

Dans l'hypothèse où le temps de trajet réel s'avérerait, en fonction du trafic, significativement supérieur à celui estimé à partir de l'outil Via Michelin, un changement de tranche pourra, au cas par cas, être examiné.

- ✓ Dispositions particulières pour les salariés en situation de handicap

La simulation de l'allongement du temps de trajet résultant du changement de lieu de travail est réalisée, pour les salariés utilisant les transports en commun présentant un handicap reconnu par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dont ils relèvent,

sur la base du parcours le plus adapté au handicap, quelle que soit la durée ou la distance retenue (par exemple la référence à l'outil RATP pour la région parisienne).

Le versement de cette indemnité sera opéré mensuellement suivant la date de mutation effective. Son versement cesse à date en cas de déménagement.

- Remboursement du coût supplémentaire de transport

En application de l'accord de Groupe relatif à la mobilité individuelle des salariés du 25 novembre 2019, si le salarié utilise les transports en commun, la société rembourse, sur présentation de justificatifs, les frais supplémentaires évalués sur la base du tarif des transports en commun (ex : Pass Navigo en région parisienne) à hauteur de 100% pendant un an.

Si le salarié utilise son véhicule personnel, la société prend en charge, sur présentation de justificatifs, les péages autoroutes, le différentiel de kilomètres parcourus par le salarié entre son domicile et son nouveau lieu de travail si la localisation du nouvel établissement / de la nouvelle société entraîne une augmentation du nombre de kilomètres parcourus, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques en vigueur, pendant une durée d'un an.

Ces remboursements liés au transport seront opérés mensuellement.

- ✓ Avance pour l'achat d'un véhicule

Dans l'hypothèse où la situation du nouveau lieu de travail par rapport au domicile du salarié ne permet pas d'utiliser les transports en commun, une avance sur salaire d'un montant maximum de 3 050 MG, remboursable par mensualités sur une durée maximale de 46 mois et dans la limite de 10% du salaire net mensuel, peut être consentie pour l'achat, la remise en état ou le leasing d'un véhicule automobile pour se rendre sur le nouveau lieu de travail.

L'achat, la remise en état ou le leasing doit être réalisé dans un délai de 12 mois suivant la mutation effectuée (hors période d'adaptation).

Dans l'hypothèse où, au regard du montant de l'avance et du salaire net du salarié concerné, l'étalement du remboursement sur 46 mois aboutirait à un remboursement mensuel supérieur à 10%, la durée du remboursement sera prolongée de façon à respecter ce plafond de 10%. Le montant maximum de l'avance est, compte tenu des aménagements du véhicule nécessaires, portée à 4 150 MG pour les salariés en situation de handicap, conformément à l'accord Groupe Handicap.

Le montant maximum de l'avance est également augmenté de 300 MG lorsque le véhicule acheté par le salarié appartient à la catégorie des véhicules peu polluants tels que déterminés par le Décret n° 2018-1318 du 28 décembre 2018.

- ✓ Aide au passage du permis de conduire automobile

Dans l'hypothèse où la situation du nouveau lieu de travail par rapport au domicile du salarié ne permet pas d'utiliser les transports, ou si l'utilisation des transports en commun est possible mais entraîne un allongement du temps de trajet aller/retour supérieur à une heure, il sera alloué une prime exceptionnelle d'un montant brut de 500 €, ainsi qu'une avance sur salaire d'un montant maximum de 360 MG, remboursable par mensualités sur une durée maximale de 36 mois et dans la limite de 10% du salaire net mensuel, peut être consentie pour permettre au salarié de passer son permis de conduire B. Cette mesure pourra être étendue au conjoint en recherche d'emploi sous réserve de justificatifs et que le poste identifié nécessite la détention du permis de conduire B.

Les modalités de remboursement par le salarié sont identiques à celles prévues pour l'achat d'un véhicule automobile. S'agissant de la période d'adaptation, cette dernière se déroule dans les conditions définies dans l'accord Groupe Mobilité.

**Article 17 - Mobilité géographique au sein du Groupe vers un site situé à 50 km et plus du domicile du salarié**

- Prime à la mobilité avec changement d'établissement/de société

Pour faciliter et accompagner les mobilités géographiques situées à 50 kms et plus du domicile du salarié, il est proposé une prime tenant compte de la situation familiale des salariés concernés.

Cette prime est versée à la date de prise d'effet du nouveau rattachement du salarié concerné à l'établissement de la société accueillante confirmant la mobilité effective (soit au terme de la période d'adaptation). Elle est versée par la société d'origine.

Célibataire		6 000 €
Couple sans enfant		9 000€
Couple (mariage, PACS, union libre)	+ 1 ou 2 enfants	12 000 €
	+ 3 enfants	14 000 €
	4 enfants	17 000 €
Parent isolé	+ 1 ou 2 enfants	13 000 €
	+ 3 enfants	16 000 €
	4 enfants	19 000€

Cette prime est majorée :

- De 16 % si le foyer comporte une personne en situation de handicap.
- De 300 MG par personne à charge autre qu'un enfant au sein du foyer.
- De 1 000 € par enfant supplémentaire au-delà de 4 enfants.

Par ailleurs, une seule prime de mobilité est versée par famille dans le cas d'un couple travaillant dans le Groupe Thales.

- Voyage de reconnaissance

La Direction et les Organisations Syndicales signataires considèrent que la décision de déménager dans le cadre d'une mobilité géographique vers un établissement ou une société du Groupe situé à plus de 50 kilomètres du domicile du salarié doit se prendre en toute connaissance du nouvel environnement de travail et de vie. A cet effet, les salariés candidats à une mobilité géographique bénéficieront soit d'un voyage préalable de reconnaissance de cinq jours (6 nuits), soit de deux voyages de 3 jours (4 nuits). En cas de site éloigné de plus de 300 km du domicile du salarié, les salariés bénéficieront d'une journée supplémentaire par voyage pour effectuer les trajets correspondants.

Les mesures décrites ci-après seront adaptées voire majorées afin de tenir compte des personnes en situation de handicap.

Ce voyage sera pris en charge pour le salarié, son conjoint, ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement, ainsi que les enfants à charge, en ce qui concerne :

✓ Les frais de voyage

Remboursement des billets d'avion A/R ou de train, avec parkings, péages ou transferts selon le mode de transport et sur présentation des justificatifs. Sur place, une location de voiture catégorie B (ou catégorie supérieure en raison de la composition familiale ou d'une situation de handicap nécessitant la location d'un véhicule avec une boîte automatique) sera prise en charge. Les frais de péage, de parking et d'essence sont remboursés sur présentation des justificatifs.

ou

Utilisation du véhicule personnel avec un remboursement selon les barèmes en vigueur dans la Société. Les frais de péage, les frais de parking sont remboursés sur présentation de justificatifs.

ou

Utilisation d'une voiture de location catégorie B (ou catégorie supérieure en raison de la composition familiale ou d'une situation de handicap nécessitant la location d'un véhicule avec une boîte automatique) pendant la durée du voyage de reconnaissance. Les frais de péage, les frais de parking et d'essence sont remboursés sur présentation des justificatifs,

✓ Les frais d'hébergement

Les frais d'hébergement (petit-déjeuner inclus) sont remboursés aux frais réels, plafonnés à 40MG par nuit (6 nuits maximum) pour le salarié ou le couple, et 40MG par nuit par personne supplémentaire nécessitant la réservation d'une chambre supplémentaire.

✓ Les frais de repas

Les frais de repas (déjeuner, dîner) sont remboursés aux frais réels, plafonnés à 8MG par personne et par repas.

✓ Les frais de garde d'enfant

Dans l'hypothèse où le salarié ne serait pas en mesure d'emmener, lors du voyage de reconnaissance, le(s) enfant(s) de son foyer, les frais de garde seront pris en charge, dans la limite du nombre de jours prévus dans le cadre du voyage de reconnaissance (5 ou 6 jours maximum selon le cas), sur présentation des justificatifs.

✓ Frais d'assistance de personnes dépendantes

Dans la situation où le salarié aurait en charge une ou plusieurs personnes dépendantes au sein de son foyer, il lui sera remboursé dans la limite du nombre de jours prévus dans le cadre du voyage de reconnaissance (5 ou 6 jours maximum selon le cas), les frais d'assistance sur présentation de justificatifs.

- **Mesures spécifiques pendant la période d'adaptation en l'absence de déménagement concomitant à l'entrée en mobilité**

La période d'adaptation permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées ainsi que l'environnement géographique lui conviennent. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé sur son poste de travail.

La période d'adaptation d'une durée de trois mois court à compter de la date effective de prise de poste par le salarié.

En cas de difficulté d'adaptation du salarié au poste, et au plus tard avant la fin de la période d'adaptation, le salarié est réintégré dans son établissement d'origine à sa demande ou à celle de l'entité d'accueil dans un emploi équivalent à celui occupé précédemment à la mobilité.

Pendant la période d'adaptation, le salarié peut choisir entre hôtel ou location. Les frais d'hébergement et de transport générés pendant cette période seront remboursés par la société d'accueil, dans les conditions suivantes :

- ✓ Hébergement à l'hôtel/repas
  - Frais d'hôtel : les frais d'hôtel sont pris en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite de 4 ou 5 nuits (petits déjeuners inclus) selon le cas (arrivée sur place le dimanche soir ou lundi matin, au choix du salarié) à hauteur de 40 MG par nuit.
  - Frais de repas : les dîners (et déjeuners dans l'hypothèse où l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un restaurant d'entreprise) du dimanche/lundi au vendredi, sont pris en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite de 8MG par repas.
- ✓ Hébergement en location : les frais de location sont pris en charge pendant la période d'adaptation sur présentation de justificatifs et donnent lieu à un remboursement sur une base mensuelle, dans la limite de 300 MG par mois ;
- ✓ Frais de transport (hébergement à l'hôtel ou en location) : la société d'accueil dont dépend le salarié, prend en charge :
  - Transport hebdomadaire du domicile familial au nouveau lieu de travail  
Bénéfice de la prise en charge d'un aller/retour hebdomadaire en train ou en avion avec remboursement des frais de parking et péage sur présentation des justificatifs.
  - Transport quotidien du lieu d'hébergement provisoire au nouveau lieu de travail :  
Bénéfice de la prise en charge des frais de transport en commun, ou en cas d'impossibilité de se voir mis à disposition une voiture de service par la société d'accueil, possibilité d'une location de voiture de catégorie A
  - Dans l'hypothèse où le collaborateur utiliserait à titre exceptionnel son véhicule personnel tant pour ses transports hebdomadaires que pour ses trajets quotidiens : prise en charge des frais kilométriques selon les barèmes en vigueur, de parking et de péages (sur justificatifs).

- **Mesures accompagnant l'installation définitive**

- ✓ **Aide à la recherche du logement et aux formalités administratives**

Les collecteurs de l'Action Logement travaillant avec la Société interviennent en support de l'interlocuteur dédié à l'espace développement de carrières et mettent à la disposition des salariés les moyens dont ils disposent afin de leur permettre de bénéficier des dispositifs d'aide, et notamment sur l'accès à l'avance LocaPass, et les informations relatives au parc logement locatif.

Dans le but de favoriser les mobilités géographiques, les salariés relevant du périmètre d'application des mesures d'adaptation pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique en vue de rechercher un nouveau logement en dehors de leur bassin d'emploi et réaliser les différentes formalités administratives.

Le HR Partner et/ou le correspondant Espace de développement de carrières ainsi que les membres du service social de chaque établissement étudieront, avec les salariés engagés dans une démarche de mobilité géographique, leurs besoins en matière de logement. Ils seront ainsi conduits à donner toutes les informations relatives au parc de logement locatif ou d'accès à la propriété disponibles et à mettre en contact les salariés avec les organismes compétents.

La société d'origine prendra en charge directement les frais d'agence immobilière et guidera le salarié dans toutes les formalités administratives, avec si nécessaire le recours à un organisme extérieur.

- ✓ **Indemnité de double résidence**

A compter de l'acquisition par le salarié de son logement définitif, le salarié se voyant contraint d'acquitter simultanément une double charge de logement après le déménagement, la Société d'accueil rembourse mensuellement, sur présentation des justificatifs correspondants, le montant de la charge afférente à l'ancien logement pendant un maximum :

- de 3 mois de loyer hors charges pour les locataires (exclusion uniquement des charges afférentes aux « consommables » (EDF, eau...), mais inclusion des charges locatives autres.

Par ailleurs, lorsque le préavis, compte tenu de la zone concernée, est supérieur à un mois, la Société fournit au salarié concerné une attestation de mutation pour lui permettre de réduire à un mois la durée de son préavis de résiliation du bail de location en cours.

- de 5 mensualités de prêt immobilier en cours, plafonnées à la valeur locative.

Cette aide ne peut pas se cumuler avec l'aide prévue pour les frais d'hébergement pendant la période d'adaptation.

- ✓ **Frais de déménagement**

Le montant de l'aide correspondant aux frais de déménagement sera calculé sur présentation de deux devis établis par des entreprises référencées par le Groupe et après accord de la Direction des Ressources Humaines. Cette aide sera versée sur présentation de la facture acquittée et est intégralement soumise à cotisations sociales.

Les frais de transport du salarié ainsi que ceux des membres de sa famille directement concernés par le déménagement seront pris en charge (indemnités kilométriques + péages, ou

billets SNCF, ou avion et prise en compte également de ces frais pour un deuxième véhicule si la famille en possède un).

Le salarié bénéficie de deux journées d'absences autorisées rémunérées au titre du déménagement en complément du jour prévu à l'article 10 de l'accord Groupe sur les Dispositions sociales.

✓ Prime d'installation

Dans le cadre du déménagement et pour faciliter l'installation dans un nouveau domicile, il est attribué, à la date du déménagement, une prime destinée à couvrir les frais d'installation d'un montant de 6 000 € et qui pourra pour partie être exonérée de cotisations dans les limites et selon les règles prévues par l'URSSAF pour les frais d'installation.

Cette prime est majorée :

- De 16 % si le foyer comporte une personne en situation de handicap.
- De 300 MG par personne à charge autre qu'un enfant au sein du foyer.

Par ailleurs, une seule prime d'installation est versée par famille dans le cas d'un couple travaillant dans le Groupe Thales.

La caution sollicitée dans le cadre du nouveau logement est prise en charge dans le cadre du dispositif LocaPass.

✓ Participation à l'écart de loyer

En cas de déménagement, une participation à l'écart de loyer s'il existe et dans l'hypothèse où le nouveau loyer est supérieur du précédent, est versée mensuellement, sur justificatifs, et pendant une période de 18 mois.

Cette indemnité mensuelle est calculée à surfaces et/ou types équivalents entre les deux logements, et plafonnée selon le barème suivant :

Studio	60 MG
F2	75 MG
F3	90 MG
F4	110 MG
F5 et plus	130 MG

Le versement de cette participation est exclusif du versement de l'aide en cas de double résidence.

✓ Avance pour l'achat d'un véhicule

Cette avance est octroyée dans les mêmes conditions (Article 16)

Le montant de l'avance octroyée dans les mêmes conditions que pour les mobilités vers un site/établissement ou société situé à moins de 50 km du domicile du salarié. Elle est majorée de 1 000 MG, soit 4 050 MG et 5 150 MG pour les salariés en situation de handicap.

✓ Aide au passage du permis de conduire automobile

Cette aide est octroyée dans les mêmes conditions que pour les mobilités vers un site/établissement ou société situé à moins de 50 km du domicile du salarié. (Article 16)

✓ Aides liées à l'emploi du conjoint

- Indemnité pour perte d'emploi

Si la mobilité géographique entraîne la perte d'emploi du conjoint, il sera versé, pendant une période maximale de 18 mois une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire de référence tel que pris en compte par le Pôle Emploi et l'aide au retour à l'emploi à laquelle le conjoint pourrait prétendre dans la limite d'un plafond global sur la même période de 2.350 MG.

Lorsque le conjoint est un actif non salarié, il bénéficie d'une indemnité correspondant à la différence entre un « salaire de référence basé sur la déclaration d'impôt » et une « indemnité Pôle Emploi théorique recalculée » dans les mêmes limites que ci-dessus.

Cette indemnisation est suspendue dès lors que le conjoint retrouve un emploi rémunéré et prend fin dès lors que le conjoint retrouve un contrat à durée indéterminée et que sa période d'essai est terminée.

- Aide à la recherche d'un emploi

Dans l'hypothèse où le conjoint serait amené à quitter l'emploi qu'il occupait dans sa région d'origine à la suite de la mobilité du salarié, la Société propose les services d'un cabinet spécialisé en vue de permettre au conjoint de retrouver un emploi dans la région de l'établissement d'accueil. Parallèlement, il sera examiné la possibilité de repositionnement du conjoint dans l'un des établissements du Groupe, si possible relevant du même bassin d'emploi dont relève le salarié concerné par la mobilité.

A cet effet, des cabinets spécialisés ont été sélectionnés par le Groupe sur la base d'un cahier des charges défini.

Un guide d'accompagnement du conjoint dans le cadre de la mobilité sera établi par le Groupe, présentant le processus à suivre ainsi que le panel des fournisseurs à la disposition des sociétés concernées.

Dans le cadre du présent accord, cet accompagnement, pris en charge par la société d'origine, est d'une durée de 6 mois à compter de la réalisation d'un bilan professionnel, pouvant être prolongé pour une nouvelle durée de 6 mois après accord de la DRH.

La Société d'origine prend en charge, sur justificatifs, les allers/retours pour le conjoint qui aurait des entretien(s) de recrutement dûment justifiés, non remboursés par l'employeur potentiel et à condition que le déménagement familial n'ait pas encore eu lieu.

Par ailleurs, les frais de garde d'enfant occasionnés par les déplacements du conjoint dans le cadre de ses démarches de recherche d'emploi (pour se rendre à un entretien notamment) pourront être pris en charge par l'entreprise sur justificatifs durant la période d'accompagnement mentionnée ci-dessus.

Un accompagnement spécifique sera mis en place pour le conjoint qui, ayant quitté son emploi dans la région d'origine pour suivre son conjoint, décide de créer sa propre entreprise. La



société d'origine, pour ce faire, pourra, solliciter le Gérés et assurera le règlement de la prestation.

Dans le cas de projet de création d'entreprise, un accompagnement sera réalisé par le Gérés qui prendra en compte la préparation du projet, la réalisation d'un business plan, et ce, jusqu'à la concrétisation du projet. Un suivi sera réalisé pendant 12 mois après que le projet ait été concrétisé.

✓ Aide au soutien et à la poursuite de la scolarité

Dans la situation où, un ou plusieurs enfants du foyer, vivant au domicile du salarié en mobilité, ne peut poursuivre sa scolarité secondaire (lycée technique ou professionnel) ou supérieure dans la localisation d'accueil du salarié:

- ses frais d'hébergement ou d'internat donneront lieu à remboursement sur présentation des justificatifs dans la limite de 175 MG par mois et pour une durée maximale de 12 mois, à compter de la date effective de prise d'effet de la mutation.
- ses frais de transport collectif à destination du nouveau domicile de ses parents seront pris en charge dans la limite d'un trajet A/R par mois pour les étudiants en études supérieures et un A/R par semaine pour les lycéens, pour une durée maximale de 12 mois à compter de la date effective de prise d'effet de la mutation.
- des frais de soutien scolaire sur présentation de justificatifs, pour la durée de l'année scolaire en cours.

**Article 18 - Mobilité géographique sans transfert familial**

Le salarié qui souhaiterait prendre en charge un nouveau poste de travail sans transfert familial aura la possibilité, pendant une période maximale de 12 mois, et si cette organisation est compatible avec son nouveau poste de travail :

- ✓ de travailler sur le site correspondant à son nouveau poste à raison de trois jours par semaine,
- ✓ de télétravailler les deux autres jours de la semaine au choix du salarié (ces deux jours pouvant être le vendredi et le lundi).

Dans ce cas, la société d'accueil prendra en charge :

- ✓ les frais de logement à proximité du site de l'entité d'accueil
    - Hébergement à l'hôtel : frais engagés du dimanche soir/lundi au vendredi pour les nuitées (4 ou 5 nuits) dans la limite de 40 M.G / nuitée (petit déjeuner inclus)
    - Hébergement en location : les frais de location donnent lieu à un remboursement sur une base mensuelle, dans la limite de 300 MG par mois;
  - ✓ les frais de transport :
    - Transport hebdomadaire du domicile familial au nouveau lieu de travail
- Bénéfice de la prise en charge d'un aller/retour hebdomadaire en train ou en avion

- Transport quotidien du lieu d'hébergement provisoire au nouveau lieu de travail :  
Bénéfice de la prise en charge des frais de transport en commun, ou en cas d'impossibilité de mise à disposition d'une voiture de service par la société d'accueil, possibilité d'une location de voiture de catégorie A
  - Dans l'hypothèse où le collaborateur utiliserait à titre exceptionnel son véhicule personnel tant pour ses transports hebdomadaires que pour ses trajets quotidiens : prise en charge des frais kilométriques selon les barèmes en vigueur ainsi que des frais de péages et de parkings sur présentation des justificatifs.
- ✓ les frais de garde d'enfant : Prise en compte des frais de garde dans la limite d'un plafond de 300 MG sur l'ensemble de la période

Dès lors que le salarié déciderait de faire déménager sa famille pendant cette période de mobilité sans transfert familial, il pourra bénéficier des mesures relatives à l'accompagnement de la mobilité prévues à l'article 17 du présent accord selon le cas.

#### **Article 19 - Détachement au sein du Groupe**

Dans le cadre de l'adaptation de l'emploi et pour permettre de gérer la sous-activité liée à la crise tout en conservant les compétences des salariés, des détachements pour une durée déterminée de 3 à 12 mois dans le cadre d'une affaire ou d'un projet ponctuel, pourront être réalisés, sur la base du volontariat.

Il est rappelé que, par nature temporaire, et n'entraînant pas de rupture de contrat de travail, le détachement, qui constitue une mise à disposition à but non lucratif au sens de l'article L.8241-2 du code du travail, est formalisé par la conclusion d'un avenant contractuel de détachement et n'entraîne pas de changement d'employeur.

Dans le cadre de détachement, est assuré le maintien du lien entre le salarié détaché et sa société d'origine. Un mois avant la date prévue de retour du détachement, le référent RH s'assurera des modalités de retour et réintégration du salarié concerné.

Mesures d'accompagnement d'un détachement :

#### **A- Lorsque le salarié ne peut rentrer à son domicile le soir du fait d'une durée supplémentaire de transport quotidien supérieure à 2H00**

##### **a. Prise en charge des frais d'hébergement / repas :**

Hôtel : frais engagés du dimanche soir/lundi au vendredi pour les nuitées (4 ou 5 nuits) dans la limite de 40 M.G / nuitée (petit déjeuner inclus)

Frais de location : plafonnés à 300 MG par mois.

Frais de repas : les diners (et déjeuners dans l'hypothèse où l'entreprise d'accueil ne disposerait pas d'un restaurant d'entreprise) du dimanche/lundi au vendredi sont pris en charge sur présentation des justificatifs, dans la limite de 8MG par repas.

**b. Prise en charge des frais de transport :**

- ✓ Transport hebdomadaire du domicile familial au nouveau lieu de travail

Bénéfice de la prise en charge d'un aller/retour hebdomadaire en train ou en avion

- ✓ Transport quotidien du lieu d'hébergement provisoire au nouveau lieu de travail :

Bénéfice de la prise en charge des frais de transport en commun, ou en cas d'impossibilité de mise à disposition d'une voiture de service par la société d'accueil, location d'une voiture de catégorie A.

- ✓ Dans l'hypothèse où le collaborateur utiliserait à titre exceptionnel son véhicule personnel tant pour ses transports hebdomadaires que pour ses trajets quotidiens : prise en charge des frais kilométriques selon les barèmes en vigueur, ainsi que des frais de péage et de parking sur présentation de justificatifs.

Ces frais sont pris en charge par la société d'origine dans le cadre du détachement.

**B- Lorsque le salarié peut rentrer à son domicile le soir**

Une indemnisation est prévue pour compenser l'éventuel allongement du temps de trajet, valorisée en fonction du montant du Minimum Garanti (M.G) en vigueur, en prenant en compte l'allongement du temps de trajet aller/retour du salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de détachement, tel que constaté sur l'outil Via Michelin (trajet conseillé).

Le versement de cette indemnité sera opéré mensuellement suivant la date de détachement effective.

Indemnisation mensuelle de l'allongement du temps de trajet

Allongement temps de trajet Aller/Retour	Montant en MG
30 à 59 minutes	35 MG
60 à 89 minutes	70 MG
90 à 119 minutes	90 MG

Remboursement du coût supplémentaire de transport

Ce remboursement s'effectue dans les mêmes conditions que pour les mobilités domicile et site d'accueil ou sociétés distants de moins de 50 km.

FP KB

5. PC

## Article 20 - Mobilité externe Groupe

- Accompagnement des détachements

Des détachements au sein de société tierces, présentes sur les mêmes bassins d'emploi, pourront être mis en œuvre dans le cadre d'une convention tripartite pour une durée maximum de 12 mois.

Les sociétés qui détacheront ainsi un salarié prendront en charge les éventuels allongements du temps de trajet dans les conditions prévues par le présent accord (cf. indemnisation de l'allongement du temps de trajet).

Si l'entreprise d'accueil ne dispose pas d'une restauration collective permettant au salarié de prendre son déjeuner, Thales prendra à sa charge les frais de repas du salarié, sur présentation des justificatifs. Si la société d'accueil dispose d'une restauration collective, Thales prendra à sa charge les frais d'admission.

- Mobilité externe encouragée dans le cadre de conventions de mutation concertée

Dans le cadre d'une évolution professionnelle s'inscrivant dans une logique de projet personnel partagé avec la Direction des Ressources Humaines, le salarié peut exprimer la volonté d'un repositionnement externe au Groupe Thales.

Afin d'accompagner et soutenir cette démarche, la Société s'engage d'une part, sur le cadre juridique et les garanties qui seront données au salarié lors de sa mobilité externe, d'autre part sur des mesures permettant de soutenir les employeurs externes qui proposeront aux salariés une poursuite de leur parcours professionnel.

- ✓ Garanties données aux salariés

La mobilité externe interviendra dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite, entraînant modification du contrat de travail par changement d'employeur, conclue entre la Société d'origine, la Société d'accueil et le salarié permettant ainsi le maintien des droits à ancienneté.

Cette convention précisera notamment :

- la mutation définitive du salarié dans la Société d'accueil,
- le versement d'une prime d'incitation à la mobilité externe : si le salarié est confirmé dans son poste à l'issue des 6 premiers mois, il s'inscrira dans une démarche de poursuite de son contrat de travail chez un nouvel employeur et percevra une prime dite de « mobilité externe » dont le montant est déterminé en fonction de son ancienneté.

Prime d'incitation à la mobilité externe (montant brut en euros)			
Ancienneté	Nbre de mois de salaire	Minimum	Maximum
Jusqu'à 10 ans d'ancienneté inclus	3 mois	4 500 €	8 000 €
Plus de 10 ans à 20 ans d'ancienneté inclus	4 mois	9 500 €	18 000 €
Plus de 20 ans	5 mois	12 500 €	25 000 €

Cette prime est versée aux salariés ayant acquis une ancienneté minimum de deux ans au sein du Groupe Thales à la date à laquelle ils informeront la Direction des Ressources Humaines de leur décision de poursuivre leur carrière professionnelle chez un nouvel employeur.

Elle sera soumise aux régimes, fiscal et social, en vigueur à la date de son versement.

Par ailleurs, la Société d'origine s'engagera à proposer au salarié une possibilité de réintégration, aux conditions antérieures, pendant une période de 12 mois maximum suivant la date de mutation du contrat de travail.

En cas de difficulté économique dans l'entreprise d'accueil mettant effectivement en cause le poste du salarié, celui-ci bénéficiera d'une possibilité de réintégration au sein de la Société d'origine ou du Groupe dans un emploi équivalent pendant une nouvelle période de 6 mois suivant la période précédente.

A défaut du souhait du salarié de réintégration au sein de la Société d'origine dans cette période, la société d'origine s'engage à prendre en charge, dans le délai de 18 mois suivant la modification du contrat de travail, une partie de l'indemnité de licenciement pour motif économique (le cas échéant) au prorata de l'ancienneté acquise au sein du Groupe Thales.

La Société d'origine prendra en charge l'ensemble des frais occasionnés par les déplacements et les différentes démarches en vue de la mutation définitive du salarié.

#### **Informers les salariés sur les postes externes disponibles au sein du bassin d'emploi :**

De plus, afin de mieux éclairer et identifier des parcours possibles à l'extérieur du Groupe, le Groupe Thales coopérera avec les organismes publics en charge de l'emploi, ainsi qu'avec les collectivités locales et/ou chambres de commerce et des PME partenaires de Thales, afin de permettre au candidat à la mobilité externe de bénéficier de toutes les opportunités d'emploi auprès de partenaires extérieurs.

- ✓ Mesures additionnelles de soutien aux conventions tripartites externes

Afin d'encourager les projets de mobilité externe intervenant dans le cadre de convention de mutation tripartite, le Groupe Thales s'engage, si nécessaire, à verser au salarié une prime permettant de compenser, pendant une durée de deux ans suivant la modification du contrat de travail, la différence de salaire entre celui dont il bénéficiait dans l'entreprise d'origine et celui qu'il a accepté dans l'entreprise d'accueil.

Dans l'hypothèse où l'ancienneté du salarié ne serait pas reprise dans le cadre d'une convention de mutation concertée tripartite, il sera étudié la possibilité de verser au salarié une prime correspondant à l'allocation de départ à la retraite au regard de son ancienneté acquise au sein du Groupe Thales à la date de modification du contrat de travail, en application du barème de

l'accord de Groupe sur les Dispositions sociales et ses annexes. Ce versement interviendra alors à l'issue de la période pendant laquelle le salarié peut réintégrer sa société d'origine.

Cette prime n'est pas due au salarié si elle est versée à la société d'accueil.

## **CHAPITRE 9 : DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ACCES A LA RETRAITE**

Il est rappelé que dans le cadre des dispositifs d'accompagnement de l'accès à la retraite, c'est-à-dire accès à la retraite sans délai et dispositif spécifique de départ anticipé à la retraite, la possibilité du rachat de trimestres s'applique à ces 2 dispositions, ainsi que la compensation du coefficient de solidarité relatif aux retraites complémentaires (ANI 30/10/2015).

Pour les sociétés concernées, les salariés seront invités à se positionner sur l'une des mesures d'accompagnement de l'accès à la retraite prévues par le présent accord dans les 3 mois suivants la communication aux salariés des mesures prévues par celui-ci pour chacune des années 2021/2022, dès lors qu'ils rempliraient les conditions requises.

### **Article 21 - Accès à la retraite sans délai**

Dans le cadre du dispositif Groupe de soutien à l'emploi, les salariés volontaires exerçant leur activité au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tels que décrits dans l'annexe 2 du présent accord, pourront choisir de partir, sans délai, volontairement à la retraite dès lors qu'ils peuvent liquider leurs droits à la retraite à taux plein au titre du régime général au cours de l'exercice 2021. Dans cette situation, les salariés éligibles au départ à la retraite sans délai en 2021 ne peuvent accéder au dispositif de départ anticipé à la retraite.

Par mesure de solidarité, les autres salariés de la Société ou du Groupe dont le départ immédiat permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution avérée, effective et adaptée à l'emploi d'un salarié volontaire exerçant son activité au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tels que décrits dans l'annexe 2 du présent accord, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH. Les commissions centrales et locales en seront informées.

#### **a. Rachat de trimestres**

Chaque société concernée participe au financement de rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés concernés dans la limite de huit trimestres et, en tout état de cause, d'un plafond de 45 000 euros (hors cotisations sociales) afin de faciliter la liquidation d'une retraite à taux plein au titre du régime général.

Ce financement s'effectue sous la forme d'une majoration de l'indemnité de départ à la retraite, d'un montant équivalent au montant de ce financement. Une avance de la somme nécessaire au rachat de trimestres pourra être consentie aux salariés concernés, conformément à l'échéancier mensuel de paiement établi par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Ce dispositif est soumis à l'accord de l'entreprise sur demande individuelle. Il est accessible aux salariés volontaires qui exercent leur activité au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tel que décrits dans l'annexe 2 du présent accord et qui souhaitent entrer dans le dispositif de retraite anticipée ou afin de leur permettre de liquider leur retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité Sociale dans l'année qui suit le financement des rachats.

Par mesure de solidarité, les autres salariés du Groupe dont le départ immédiat<sup>1</sup> permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution avérée, effective et adaptée à l'emploi de salariés volontaire exerçant leur activité au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tels que décrits dans l'annexe 2 du présent accord, pourront bénéficier de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH. Les commissions de suivi centrale et locale en seront informées.

#### **b. Retraite carrières longues**

Pour encourager les mutations ou les reconversions, les sociétés relevant du périmètre d'application des mesures d'adaptation favorisent d'éventuels départs de salariés volontaires pouvant bénéficier d'un départ à la retraite pour carrières longues, dès lors que ces salariés exercent leur activité au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tel que décrits dans l'annexe 2 du présent accord.

Ainsi, les salariés ayant commencé à travailler jeune et ayant eu une carrière longue, dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, peuvent justifier d'un départ à la retraite anticipée à 60 ans (ou à un âge inférieur en fonction de leur date de naissance) dès lors qu'ils peuvent bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale et ce conformément à l'article D. 351-1-1 du Code de la Sécurité sociale.

Pour favoriser ces départs, les parties conviennent de majorer l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention sociale Groupe d'un montant équivalent à 6 mois du salaire de référence, conformément au « c » du présent accord ci-dessous. Cette majoration se cumule avec la majoration de 3 mois prévue par l'accord Groupe Dispositions sociales.

Pour les salariés se trouvant en situation soit de temps partiel senior, soit, d'activité partielle dans le cadre de la crise sanitaire soit d'activité partielle de longue durée avant leur entrée dans le dispositif, il sera procédé à une reconstitution de leur salaire sur une base temps plein afin de déterminer le montant de leur allocation de départ en retraite.

Dans cette situation, le départ à la retraite du salarié concerné ne pourra être reporté, tout différé faisant perdre le bénéfice de ce dispositif.

#### **c. Mesures complémentaires et exceptionnelles dans le cadre d'un départ à la retraite sans délai (hors carrières longues)**

En complément du montant conventionnel de l'indemnité de départ à la retraite, les salariés visés au préambule du présent article percevront une prime exceptionnelle d'un montant égal à 6 mois de salaire brut, sous réserve que le départ à la retraite intervienne sans délai à compter de la date d'obtention des conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale au cours de l'exercice 2021. A titre exceptionnel, ce départ sans délai pourra être différé de 6 mois au plus afin de permettre exclusivement un transfert des compétences à la demande de la Direction. Toutefois ce report dans un délai maximum de 6 mois, pour assurer le transfert de compétences, ne pourra être prolongé.

A cette fin, les salariés qui désireraient faire valoir leur droit à la retraite devront formuler une demande écrite auprès de la DRH dans les trois mois suivant la date d'entrée en vigueur

<sup>1</sup> Départ immédiat salarié s'engageant à partir sans délai à la retraite dès qu'il est en situation de pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale

de l'accord par laquelle ils s'engagent à partir sans délai à la retraite dès qu'ils seront en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale.

Pour les salariés se trouvant en situation soit de temps partiel senior, soit, d'activité partielle dans le cadre de la crise sanitaire soit d'activité partielle de longue durée avant leur entrée dans le dispositif, il sera procédé à une reconstitution de leur salaire sur une base temps plein afin de déterminer le montant de leur allocation de départ en retraite.

## **Article 22 - Dispositif spécifique de départ anticipé à la retraite**

Un dispositif permettant d'assurer une transition vers la retraite pour les salariés volontaires répondant aux conditions ci-après mentionnées, est mis en place. Il s'agit d'un « dispositif spécifique de départ anticipé à la retraite ».

Les salariés potentiellement bénéficiaires devront être en situation de pouvoir liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale dans un délai n'excédant pas 24 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif, l'entrée dans ce dispositif, d'une durée minimale de 6 mois, devant intervenir avant le 31 décembre 2021 et 31 décembre 2022.

Les salariés qui désireraient bénéficier du dispositif de départ anticipé à la retraite devront formuler une demande écrite auprès de la DRH dans les trois mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Par mesure de solidarité, les autres salariés du Groupe dont l'entrée dans le dispositif permettrait (directement ou indirectement) de proposer une solution avérée, effective et adaptée à l'emploi d'un salarié volontaire exerçant son activité au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tel que décrits dans l'annexe 2, bénéficieront de cet accompagnement spécifique. Ces mesures exceptionnelles seront soumises préalablement à validation de la DRH. Les commissions anticipation-emploi-formation centrales et locales en seront informées.

Les salariés devront prendre effectivement leurs congés payés, JRTT, temps de récupération, trimestres liés à des temps de compensation et les jours placés sur leurs CET avant leur entrée dans le dispositif. Les salariés devront rester au minimum 6 mois dans le dispositif, pour y être éligibles.

Cette situation ne saurait être confondue avec une situation de préretraite puisque à tout moment le salarié pourra être rappelé au sein de l'entreprise afin de participer à la transmission des compétences ou au maintien de l'activité.

### **a. Conditions d'éligibilité**

#### **o Conditions liées à l'emploi du salarié**

Les salariés volontaires susceptibles de bénéficier de ce dispositif doivent exercer leur activité au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tel que décrits dans l'annexe 2 du présent accord. Ainsi, les postes des salariés entrant prioritairement dans ce dispositif ne seront pas remplacés ou donneront lieu à une mobilité interne, elle-même non-remplacée, permettant ainsi l'adaptation des effectifs

Ou, par mesure de solidarité, être salarié du Groupe et, par son volontariat, permettre de proposer une solution avérée, effective et adaptée à un salarié occupant un poste au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tel que décrits dans l'annexe 2 du présent accord.



ET

o Conditions liées à la liquidation de la retraite :

- ✓ Ne pas être éligible à la mesure de départ immédiat à la retraite,
- ✓ Pouvoir liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale dans un délai minimum de 6 mois et maximum de 24 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif.
- ✓ S'engager à faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant la liquidation des droits à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale.

**b. Conditions d'exclusion**

Ne peuvent prétendre au dispositif spécifique de départ anticipé à la retraite, les salariés bénéficiant d'une mise à disposition sans obligation permanente d'activité (MAD), ainsi que les salariés éligibles à la mesure de départ immédiat à la retraite dans le cadre d'une GAE.

**c. Modalités de dépôt de candidature**

Les salariés volontaires doivent déposer leur candidature accompagnée obligatoirement de leur relevé de trimestres de l'assurance retraite (« relevé de carrières ») auprès du service RH conformément au calendrier retenu à l'article 14 du chapitre 7 relatif aux dispositions générales du Titre V.

**d. Critères de priorité d'entrée dans le dispositif**

En cas de nécessité de départager dans l'ordre de priorité plusieurs salariés éligibles à un départ anticipé à la retraite, les critères suivants sont appliqués successivement pour traiter les situations nécessitant arbitrage entre deux candidatures éligibles :

1. Salariés occupant un poste au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tel que décrits dans l'annexe 2 du présent accord.
2. Salariés qui ne font pas partie de la catégorie visée au 1°) ci-dessus mais qui, par mesure de solidarité, permettent de proposer une solution avérée, effective et adaptée à un salarié occupant un poste au sein des métiers ou des secteurs impactés par la crise tel que décrits dans l'annexe 2 du présent accord.

En cas d'arbitrage nécessaire au sein d'une des deux catégories ci-dessus, il sera donné la priorité aux salariés candidats à une mesure de départ anticipé à la retraite dans l'ordre suivant :

1. Salariés disposant d'une « RQTH » (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).
2. Salariés ayant une restriction médicale au poste de travail en cours au 1er janvier 2021.
3. Salariés, dont les dossiers font apparaître qu'ils accéderont le plus rapidement à une retraite à taux plein au titre du régime général de la Sécurité sociale.

#### **e. Précisions quant aux droits des salariés**

##### *Régime de retraite et prévoyance (santé, Gros risques)*

Pour ce qui concerne les régimes de prévoyance « soins santé » et « gros risques » (Incapacité, invalidité, décès), le salarié, pour la part salariale, et l'employeur, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Le coût correspondant, pour le salarié, à son adhésion au régime de prévoyance « soins santé » fera l'objet d'une compensation salariale qui viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée.

S'agissant du régime de prévoyance « gros risques » la Direction de la société permettra aux salariés qui le souhaitent, d'opter pour une cotisation basée sur la rémunération dont ils bénéficiaient avant leur entrée dans le dispositif afin de conserver les mêmes garanties que s'ils étaient restés en activité. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera d'une compensation salariale équivalente au coût correspondant à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif.

Les salariés qui bénéficient d'un dispositif de départ anticipé à la retraite cotiseront au titre des régimes de retraite (régime général et retraite complémentaire) sur la base de la rémunération qu'ils percevront ; le salarié, pour la part salariale, et l'employeur, pour la part patronale, assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Toutefois, il leur sera proposé de continuer à cotiser sur la base d'un salaire à temps plein tant au titre du régime général que des régimes de retraite complémentaire afin de maintenir les mêmes droits que s'ils étaient restés en activité.

Le coût correspondant, pour le salarié, au supplément de cotisation dû, dans cette hypothèse, au titre des régimes de retraite complémentaire (à l'exclusion du supplément de cotisations dû au titre du régime général) fera l'objet d'une compensation salariale équivalente à la part salariale de la cotisation assise sur la différence entre la rémunération versée au salarié durant la période de départ anticipé à la retraite et celle qu'il percevait avant son entrée dans le dispositif. Cette compensation salariale viendra s'ajouter à la rémunération mensuelle brute fixée.

Le choix réalisé par le salarié au moment de son départ anticipé à la retraite ne pourra faire l'objet d'aucun changement en cours de période.

Statut du salarié durant la période de départ anticipé à la retraite :

Le salarié qui bénéficie du dispositif sera dispensé d'activité au sein de la société. Il demeure salarié de la société. A ce titre, il continuera à figurer dans les effectifs inscrits et pourra continuer à bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique (CSE).

#### **f. Rémunération versée durant la période de départ anticipé à la retraite**

Les salariés intégrant un dispositif de départ anticipé à la retraite percevront, pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail sans dépasser 24 mois des appointements bruts annuels d'un montant égal à 75% de leur rémunération annuelle brute calculée sur la base des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en 12 mensualités égales (salaire de base + prime d'ancienneté pour les salariés concernés + 13<sup>ème</sup> mois pour les salariés concernés + heures supplémentaires pour les salariés concernés + rémunération variable année n ou n- 1 pour les salariés concernés).

Pour les salariés ayant fait une carrière à temps plein mais se trouvant en situation de temps partiel ou de mi-temps thérapeutique dans les trois années précédant leur entrée dans le dispositif de départ anticipé à la retraite et pour les salariés ayant été placés en APLD dans le cadre de cet accord, il sera procédé à une reconstitution de leur salaire sur une base temps plein pour déterminer le montant de leur rémunération en départ anticipé à la retraite selon les modalités définies ci-dessus. L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la même base.

Cette rémunération forfaitaire sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle sera versée mensuellement, à l'échéance habituelle de paye et donnera lieu à l'établissement d'une feuille de paie. Cette rémunération sera revalorisée au 1er janvier de chaque année (ces rémunérations seront revues chaque année sur la base de l'évolution du PMSS).

Pendant cette période, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours au titre notamment de la réduction du temps de travail. Il bénéficiera néanmoins des accords Groupe relatifs à la participation et à l'intéressement dans les conditions prévues auxdits accords.

#### **g. Médaille du travail**

Les salariés entrant dans le dispositif continuent à bénéficier des dispositions applicables en matière d'attribution de la médaille du travail. Ils bénéficient des conditions appliquées dans la Société à la date de l'obtention de leur médaille et de l'allocation qui en résulte.

Le service RH adresse par courrier aux salariés en départ anticipé à la retraite la lettre d'information au personnel relative à la médaille du travail à des fins éventuelles de constitution d'un dossier.

#### **h. Décès du salarié**

En cas de décès avant le terme de la période de départ anticipé à la retraite, la fraction de l'indemnité de départ à la retraite déjà versée par anticipation reste acquise.

#### **i. Garantie du dispositif**

Dans l'hypothèse où surviendrait une modification de la réglementation relative au régime général de retraite de la Sécurité Sociale, l'entreprise assure le maintien dans le dispositif des bénéficiaires jusqu'à ce que ces derniers puissent liquider leur pension de retraite du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein.

Les mêmes dispositions s'appliqueraient en cas d'évolution de la réglementation relative aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

#### **j. Formation préparation à la retraite**

Les salariés partant dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite pourront bénéficier, pendant cette période, de la formation de préparation à la retraite.

#### **k. Abondement aux versements sur le PERCO**

Il est précisé que les salariés qui entrent dans un dispositif de départ anticipé à la retraite peuvent bénéficier de l'abondement spécifique de 150% dans les conditions précisées au NB : de l'article 4 de l'avenant n°1 à l'accord portant règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) du Groupe Thales du 29 mars 2011 et de l'article 5 de l'avenant N°6 à l'accord sur les dispositions sociales applicables aux salariés du Groupe Thales du 29 mars 2011.

#### **l. Cumul du dispositif de départ anticipé à la retraite avec le dispositif « rachat de trimestres »**

Un salarié éligible à ces deux mesures pourra les cumuler, dès lors que le rachat de trimestres lui permet soit d'accéder au dispositif de départ anticipé à la retraite, soit de raccourcir la période passée dans le dispositif et de faciliter son accession à la retraite.

#### **m. Indemnité d'entrée dans le dispositif**

Au moment de leur entrée dans le dispositif de départ anticipé à la retraite, une indemnité sera versée aux salariés qui réuniront les conditions de son attribution.

Versée en une seule fois, cette indemnité forfaitaire tiendra compte de la durée pendant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif de départ anticipé à la retraite.

L'indemnité d'entrée dans le dispositif de départ anticipé à la retraite sera donc attribuée conformément au barème suivant :

Rémunération annuelle brute mensualisée	Montant de l'indemnité brute
Inférieure ou égale au PMSS	150 % du PMSS
> PMSS et < à 1,6 PMSS	130 % du PMSS
> 1,6 PMSS	100 % du PMSS

Le montant de cette indemnité d'entrée dans le dispositif pourra, sur demande du salarié, être lissé et intégré dans la rémunération mensuelle du salarié sur tout ou partie de la période de départ différé à la retraite.

Par ailleurs, l'indemnité spécifiée dans le barème ci-dessus sera versée pour une année complète (12 mois) passée dans le dispositif de départ différé à la retraite. En cas d'année incomplète, l'indemnité sera proratisée en conséquence. Enfin, cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.

#### **n. Complément d'indemnité**

Un complément à l'indemnité visée au point « m » du présent article sera versé aux seuls salariés qui, entrant dans le dispositif de départ anticipé à la retraite, liquideront leur retraite à taux plein au titre du régime général à compter du 1er juillet 2020 et se verront appliquer le coefficient de solidarité temporaire tel qu'issu de l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC / ARRCO / AGFF.

Le montant de ce complément, unique et forfaitaire, versé en totalité lors de l'entrée dans le dispositif de départ différé à la retraite, est fixé à la somme de :

- 40 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée inférieure ou égale à 12 mois,
- 80 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 12 mois et inférieure ou égale à 24 mois,
- 120 % de leur salaire brut mensuel de base pour les salariés qui se verront appliquer le coefficient de solidarité pendant une durée supérieure à 24 mois.

Cette indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur à la date de son versement.

#### **o. Date d'entrée dans le dispositif**

L'entrée dans le dispositif de départ anticipé à la retraite intervient au plus tard au 31 décembre 2021/2022, après prise effective des congés payés, des JRTT, des temps de récupération, des trimestres liés à des temps de compensation et des jours placés sur le CET.

45  
PC FP VM  
AG

Par ailleurs, la date d'entrée dans le dispositif fait l'objet d'un accord entre le salarié et la Direction. En tout état de cause, cette date est conditionnée par les nécessités opérationnelles du service auquel appartient le salarié concerné. Ainsi, en cas de nécessité d'un transfert de compétence (hors carrières longues), les demandes de départ anticipé à la retraite pourront être décalées de 6 mois.

**p. Modalités de sortie du dispositif**

A l'issue de cette période de départ anticipé à la retraite, le salarié fera valoir ses droits à la retraite dans le cadre d'un départ en retraite.

L'indemnité correspondante sera alors calculée sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'à la date de départ à la retraite ainsi que sur la base de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail sous réserve des précisions apportées au point f. du présent article.

Cette indemnité pourra faire l'objet, à la demande du salarié, d'un versement anticipé sous la forme d'avance représentant 80% du montant total, au moment de son entrée dans le présent dispositif soit d'un règlement échelonné sur tout ou partie de la période du dispositif.

Le montant de cette indemnité sera déterminé par référence au barème de l'indemnité de départ à la retraite de l'avenant n°6 à l'accord Groupe sur les dispositions sociales du 29 mars 2011.

**q. Suivi d'utilisation du dispositif de départ anticipé à la retraite**

Un bilan de l'utilisation de ce dispositif sera opéré au mois d'octobre 2021 afin d'en évaluer la pertinence au regard de l'adaptation recherchée. Dans ce cadre, ce dispositif pourra être reconduit, en 2022, au profit des salariés pouvant liquider leur retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale dans un délai n'excédant pas 24 mois à compter de la date d'entrée dans le dispositif, l'entrée dans ce dispositif, d'une durée minimale de 6 mois, devant intervenir avant le 31 décembre 2022.

## **CHAPITRE 10 : AUTRES MESURES**

### **Article 23 - Aide à la création ou à la reprise d'entreprise**

Conformément aux mesures de l'accord visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation du 24 avril 2019, il sera donné la possibilité de pouvoir se développer en dehors du Groupe au travers de la création ou la reprise d'entreprise.

L'interlocuteur dédié de l'espace développement de carrière accompagnera le salarié dans sa démarche de reprise ou de création d'entreprise, en lien avec le GERIS chargé de ce dispositif.

Le salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise se verra proposer un congé légal de création ou de reprise d'entreprise. Le salarié qui, à l'issue de ce congé souhaiterait réintégrer le Groupe, se verrait proposer un poste équivalent à celui qu'il occupait.

Les salariés concernés par un projet de création d'entreprise, ou de reprise d'entreprise se verront accorder, si la demande en est faite, la possibilité d'utiliser le CPF. Il sera abondé par Thales à hauteur de 50%, y compris si le plafond du compte est atteint afin de suivre une formation préalable pour accompagner le projet prescrit par le GÉris. Dans le cas où le projet de création d'entreprise nécessiterait des heures de formation allant au-delà du CPF abondé, Thales examinera la possibilité de prise en charge dans la limite de 140 heures/mois.

Par ailleurs, pendant une période d'un an suivant ce congé, la Bourse de l'Emploi Thales sera ouverte aux créateurs d'entreprise. Leur référencement pourra également être proposé selon les conditions et modalités définies par la politique société/Groupe.

Les salariés créateurs d'entreprise bénéficieront d'une allocation spécifique de 30 000 euros au moment de la validation de leur projet professionnel par le GÉris qui évaluera la viabilité du projet, prescrira les formations nécessaires et assurera le suivi du projet au moins pendant les deux premières années après confirmation d'inscription au registre du commerce.

Sur proposition du GÉris, une allocation financière supplémentaire d'un montant pouvant aller jusqu'à 25 000 euros pourra être accordée au cas par cas si l'ambition ou l'ampleur du projet le justifie.

Le congé d'une durée maximale d'un an pourra être prolongé au plus d'un an conformément aux dispositions légales en vigueur.

Enfin dans le cadre de la création de la nouvelle activité du salarié, il pourra être octroyée une aide supplémentaire concernant :

- ✓ Une avance sur salaire d'un montant maximum de 10 000 euros pour l'achat d'un véhicule afin de faciliter le démarrage de la nouvelle activité du salarié. Cette avance sur salaire sera remboursable par mensualités sur une durée de 24 mois.

#### **Article 24 - Pass'Compétences**

S'inscrivant dans le cadre des politiques nationales et européennes, Pass'Compétences a pour objet de soutenir l'emploi et de permettre aux start-up, TPE/PME/ETI d'accéder à de nouvelles compétences, pour les accompagner dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet structurant.

Le financement de la démarche Pass'Compétences est basé sur une contribution partagée: l'entité d'origine facture à l'entité d'accueil 60% du salaire et des charges sociales patronales du salarié mis à disposition, à l'exclusion de tout autre frais de gestion.

Pour favoriser la réussite de la mise à disposition du salarié expert dans une mission Pass'Compétences, le GÉris prévoit d'accompagner l'intégration du salarié dans l'entité d'accueil, grâce à une formation individuelle d'une durée de 2 jours.

Le salarié réintègre sa société d'origine à l'issue de sa mission, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

A son retour, un point sera effectué avec le service RH, le salarié et le GÉris pour évaluer les solutions visant à valoriser cette expérience en termes d'orientation professionnelle et de qualification. La commission de suivi locale disposera de tous les éléments pour s'en assurer. La candidature du salarié relevant du champ d'application du présent accord sera prioritaire sur les postes correspondant à ses compétences et qualifications accompagnée le cas échéant d'une formation préalable pour être en adéquation avec le profil recherché.

Une réunion d'information aux salariés sera prévue et assurée par un membre du GÉris dans les établissements concernés par une adaptation de l'emploi pour présenter les outils du GÉris et en particulier le dispositif de Pass'Compétences.

## **Article 25 - Rupture conventionnelle collective**

Comme cela a été rappelé dans le Préambule ainsi que le Titre I du présent accord, la crise sanitaire a frappé durement le Groupe Thales et implique une adaptation de l'emploi afin de préserver la compétitivité et l'avenir de ses activités sur le long terme.

Cette adaptation de l'emploi repose sur un ensemble de mesures basées sur le volontariat des salariés et excluant tout licenciement pour motif économique.

Dans l'hypothèse où le plan de préparation de l'avenir et l'ensemble des dispositifs prévus ci-dessus n'auraient pas permis de procéder une adaptation de l'emploi suffisante, la Commission Centrale Anticipation Groupe devra être réunie au mois de mai 2022 pour examiner le recours à ce dispositif avant le terme de l'accord, soit le 31 décembre 2022. Ce dispositif ne pourra être négocié et mis en œuvre au sein des sociétés concernées relevant du périmètre du Groupe qu'après avis favorable unanime de la Commission Centrale Anticipation, conformément à l'accord Groupe sur l'Anticipation dans le cadre des articles L1237-19 à L1237-19-14 du Code du Travail.

## **CHAPITRE 11 / PILOTAGE ET SUIVI DU DEPLOIEMENT DE L'ACCORD**

### **Article 26 - La Commission Centrale Anticipation Groupe**

La CCA joue un rôle majeur de suivi et consolidation au niveau Groupe à la fois en matière de préparation de l'avenir, prévu au titre III du présent accord, et de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétence (GPEC) prévue au titre I de l'accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation.

- Préparation de l'avenir : développement et soutien des activités :
  - Soutenir le développement des activités du Groupe : Un bilan sera présenté en CCA tous les 6 mois concernant l'évolution des orientations prévues au titre III, des moyens et investissements consacrés et des conséquences économiques et sociales, notamment en terme d'adaptation de l'emploi.  
Ces bilans et débats traiteront notamment :
    - du verdissement de l'aéronautique
    - du renforcement des activités dans le domaine ferroviaire
    - du développement du spatial dans le domaine de la Défense et des implications possibles vers le civil
    - des drones et mobilités urbaines
  - Préservation de l'outil industriel et mesures de solidarité : Un bilan sera présenté en CCA tous les 6 mois concernant :
    - L'évolution de l'ECC France (centre de compétence d'ingénierie) en terme d'effectifs, d'activités développées et de GBU concernées.
    - La consolidation du bilan charge/capacité des différentes sociétés, par établissement.
    - Les ré-internalisations et axes de diversifications.



- Gestion des savoir-faire, qualifications et compétences : Les perspectives d'évolution des familles professionnelles et des métiers, l'impact des orientations stratégiques sur les perspectives d'emploi et les axes des plans de formation nécessaires seront présentés tous les ans à la CCA. Ces présentations et analyses de la CCA seront ensuite déclinées au niveau des CSEC et CSE des sociétés concernées.

### **Article 27 - Les Commissions Anticipation-Emploi-Formation**

Les CAEF centrales et locales sont impliquées dans le processus de GPEC. Elles ont un rôle dans l'analyse prospective des familles professionnelles et des métiers, l'analyse de l'impact des orientations stratégiques sur les perspectives d'emploi à court et moyen terme et les mesures nécessaires pour la conduite de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Dans le cadre des échanges, les CAEF peuvent être amenées à mettre en évidence et proposer dans le cadre de la démarche d'anticipation, le renforcement de nouvelles compétences nécessaires pour répondre aux évolutions techniques, de nouveaux axes de croissance par une démarche proposant des axes de diversification. Par ailleurs dans le cadre de ces réflexions, les CAEF selon la nature des activités des sociétés, pourront aborder la question de la supply chain et notamment le choix du make or buy dans le cadre du maintien de l'emploi et des activités et porter une attention particulière au maintien des compétences critiques au sein des sociétés sous-traitantes.

Pour leur fonctionnement, CAEF centrales et locales doivent disposer des informations et documents d'ordre :

- *Économique* et stratégique dont la vision politique produits/systèmes (road-map) (MYB, SBP, MTIP, STIP ...).
- *Social* :
  - Fiches tendances.
  - Éléments relatifs à l'évolution de l'emploi et qualifications et à la politique d'embauche (bilan emploi).
  - Pyramide des âges.
  - Evolution prévisionnelle des effectifs dont la gestion de la pyramide des âges.
  - Éléments relatifs au recours à l'intérim et à la prestation.
  - Cartographies de compétences.

Les CAEF centrales auront à établir et à transmettre aux CAEF locales :

- Le plan prévisionnel de maintien et d'acquisition de compétences et transfert de connaissances associé au plan de formation
- La cartographie des métiers et compétences actuels et à trois ans
- La cartographie des compétences critiques actuelles et à trois ans

Le contexte particulier de nombreux départs à la retraite nécessite l'identification des compétences et savoir-faire sur l'ensemble de la carrière pour décider celles qui doivent être transférées.

L'organisation des commissions anticipation-emploi-formation sociétés/établissements concernant le travail d'analyse et d'anticipation sera effectuée sur le premier trimestre 2021.

**Article 28 - Commission de pilotage et de suivi des mesures d'adaptation de l'emploi: Société et Etablissement**

Une commission de pilotage et de suivi de l'accord sera mise en place dans chaque société et chaque établissement concerné par l'adaptation de l'emploi conformément à l'annexe 2 du présent accord.

Elle sera composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de chaque société/établissement et d'un représentant de la Direction assisté de deux représentants en fonction des sujets abordés.

Elle ne se substitue pas au fonctionnement des IRP qui doivent être tenues informées, le cas échéant, sur l'ensemble des éléments économiques, statistiques et sociaux, mais également dans le cadre de l'article L2312-8 du Code du travail.

**a. Commission d'établissement**

Elle se réunira mensuellement au cours du 1<sup>er</sup> semestre de mise en œuvre de l'accord, puis de manière bimestrielle. Elle sera également réunie de manière exceptionnelle à la demande de la majorité de ses membres en cas de difficulté de mise en œuvre ou d'interprétation de l'accord.

Elle est associée à la mise en œuvre de l'Espace de développement de carrière. Elle est informée de l'ensemble des éléments mis à disposition des salariés (offres d'emploi proposées, possibilités de détachements/mobilité, du choix des intervenants extérieurs et de leurs offres, du référent de l'espace développement de carrière et des RH impliqués).

La commission d'établissement assure le suivi des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord. Elle est informée des :

- Mobilités, internes ou externes
- Départs en retraite
- Départs anticipés en retraite
- Détachements internes
- De la nature de l'accompagnement individualisé réalisé par l'Espace de développement de carrière
- De toute demande de positionnement sur l'une des mesures proposées par le présent accord, même si la demande est rejetée
- Création d'entreprise
- Motifs des refus de départs anticipés à la retraite

La commission a accès aux informations individualisées, sous réserve de confidentialité, et peut en cas de difficultés d'un salarié dans le cadre des mesures d'adaptation proposer des solutions.

La commission a accès aux plans de charge transmis au CSE. Le plan de charge est réactualisé pour chaque période de 6 mois et dès qu'il y a une évolution dans les organisations du travail, ou modification des périodes applicables de l'APLD.

Au niveau de l'adaptation de l'emploi, la commission est informée :

- Des départs depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et de ceux éligibles au plan d'adaptation
- Des postes non fragilisés impactés par un départ et des solutions de remplacement
- Des mesures de solidarité, qu'elles soient internes à l'établissement/société ou Groupe et des mobilités qu'elles génèrent
- De l'évolution des postes supprimés
- Des solutions de transfert des savoir et des compétences

Les membres de la commission disposent de 21h de délégation par trimestre (hors réunions de Direction) pour réaliser le suivi.

#### **b. Commission de société**

Elle se réunira trimestriellement au cours du 1<sup>er</sup> semestre de mise en œuvre de l'accord, puis de manière semestrielle.

Elle consolide les informations des commissions d'établissement et transmet ses analyses et préconisations aux établissements et à la Commission Centrale Anticipation Groupe.

#### **Article 29 - CSE et CSEC**

Les CSE et CSEC sont informés du suivi et du déploiement de l'ensemble des dispositifs du présent accord, c'est-à-dire :

- Suivi de l'activité partielle de longue durée et de ses évolutions éventuelles
- Suivi de l'adaptation prévisionnelle de l'emploi mise en œuvre
- Information sur les démarches et les actions engagées par les commissions anticipation-emploi-formation

En cas de situation exceptionnelle pouvant modifier l'organisation de l'activité partielle de longue durée ou des éléments prévus au présent accord, ou à l'organisation associée, les CSE et CSEC concernés seront alors informés et consultés préalablement.

### **CHAPITRE 12 / DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 30 - Communication sur l'accord et ses mesures auprès des salariés**

Dès signature de l'accord, une campagne de communication générale sera déployée au sein des établissements concernés pour informer les salariés du contenu de l'accord et du calendrier de mise en œuvre retenu.

Par ailleurs, des réunions d'information du personnel seront organisées dans les établissements par la Direction et les organisations syndicales représentatives au cours du premier mois suivant la signature de l'accord.

A l'issue de ces réunions d'information, un mail sera adressé aux salariés des établissements concernés dans lequel sera joint le présent accord, un livret de présentation des mesures de l'accord, ainsi qu'un lien intranet vers l'espace dédié à l'accord adaptation et soutien de l'emploi.

Au sein des sociétés concernées, un espace intranet, dédié à la mise en œuvre de l'accord d'adaptation et de soutien de l'emploi, recensera avec un souci d'actualisation permanent les documents suivants :

- le présent accord et ses annexes,
- la liste des postes ouverts,
- les contacts privilégiés en matière d'emploi et de formation
- des fiches pratiques sur chacune des mesures

Ces informations seront également mises à disposition dans les Espaces de développement de carrière.

**Article 31 - Nature et durée du présent accord**

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs de Groupe, entre la Direction de la société Thales et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Il est directement applicable dans l'ensemble des entités relevant du périmètre du Groupe tel que défini à l'annexe 1 du présent accord, conformément à l'article L. 2232-30 du Code du travail régissant les accords de Groupe.

Il est conclu pour une durée de 24 mois, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

**Article 32- Publicité et dépôt de l'accord**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe sous forme électronique, en un exemplaire PDF signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Paris-la-Défense, le 29 janvier 2021 en 6 exemplaires originaux

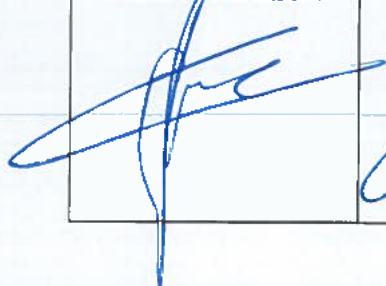
**Pour la Société THALES**

Patrice CAINE, Président Directeur Général, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante

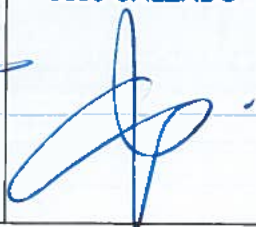


**Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :**

CFDT  
Anne COGNIEUX



CFE-CGC  
José CALZADO



CFTC  
Véronique MICHAUT



CGT  
Grégory LEWANDOWSKI

PO  


## ANNEXE 1

### PERIMETRE DE L'ACCORD

#### GBU AVS

Thales AVS France SAS  
Thales Avionics Electrical Motors SAS  
Thales Avionics Electrical Systems SAS  
Trixell SAS

#### GBU DMS

Thales DMS France SAS  
UMS SAS

#### GBU LAS

Thales LAS France SAS

#### GBU SIX

Thales SIX GTS France SAS  
Thales Services Numériques SAS  
RCS France SAS  
Ercom  
Suneris

#### GBU ESPACE

Thales Alenia Space SAS  
Thales Seso SAS

#### GBU DIS

Thales DIS France  
Thales DIS Design Services SAS  
Trusted Labs

#### Entités Corporate

Thales Global Services SAS  
Thales International SAS  
Thales S.A.  
Geris Consultants SAS  
Thales Digital Factory SAS

## ANNEXE 2

### ADAPTATION DE L'EMPLOI ESTIMEE PAR SOCIETE

Thales AVS France		Total AVS France / GBU et Fonctions globales
Ingénierie	325	325
Industrie	224	224
Support & Services	143	143
Fonctions support/=	95	95
GBU et Fonctions globales		74
<b>Total</b>	<b>787</b>	<b>861</b>

#### Répartition par BL

	Ingénierie	Industrie	Support & services	Fonctions support	Total Adaptation BL	GBU et Fonctions globales	Total BL/GBU Fonctions globales	Effectif inscrit au 31/12/2020
<b>Bordeaux</b>	106	58	11	34	209	40	249	1 185
<b>Toulouse</b>	152	6	10	25	193	15	208	848
<b>Valence</b>	16	13	0	9	38	9	47	536
<b>Châtel. CSC</b>	0	9	113	3	125	1	126	494
<b>Châtel. La Brelandière</b>	2	30	2	2	36	0	36	299
<b>Vendôme</b>	2	85	0	9	96	2	98	481
<b>Moirans LCD</b>	2	2	0	3	7	0	7	105
<b>Total FLX</b>	<b>280</b>	<b>203</b>	<b>136</b>	<b>85</b>	<b>704</b>	<b>67</b>	<b>771</b>	<b>3 948</b>
<b>Bordeaux</b>	0	0	0	0	0	0	0	20
<b>Toulouse</b>	0	4	0	5	9	0	9	26
<b>Total IFE</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>46</b>
<b>Cergy</b>	45	17	7	5	74	7	81	389
<b>Total T&amp;S</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>74</b>	<b>7</b>	<b>81</b>	<b>389</b>
<b>Total Général BL/GBU Fonctions globales</b>	<b>325</b>	<b>224</b>	<b>143</b>	<b>95</b>	<b>787</b>	<b>74</b>	<b>861</b>	<b>Total effectif inscrit au 30/11/2020</b>
								<b>4 383</b>

#### Au sein de la société TAES

Etablissements	Ingénierie	Industrie/Production	Industrie/Support production	Fonctions supports	Total adaptations	Total effectif inscrit
Chatou	20	0	0	20	40	241
Méru	0	11	22	0	33	358
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>73</b>	<b>599</b>

54  
PC FP VM  
K2

**Au sein de la société TAEM**

Etablissements	Industrie/Production	Total	Total effectif inscrit
Conflans	7	7	48
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>48</b>

**Au sein de la société LAS, l'importante baisse de charge conduit à une adaptation des effectifs à hauteur de :**

Etablissements	Ingénierie	Support/Indirects	Total	Total effectif inscrit
Rungis / Toulouse	130	20	150	1 544
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>20</b>	<b>150</b>	<b>1 544</b>

**Au sein de la société TGS**

Etablissements	Achat	IS/IT	RH	Dir. Opération Qualité/Industrie Immobilier/Service	Corporate Engineering	Fonctions support, Finance, Gestion de site	Total	Total effectif inscrit
Vélizy	17	31	16	6	6	4	80	1 744
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>80</b>	<b>1 744</b>

**Au sein de la société TAS**

Etablissements	Industries	Fonctions support	Total	Total effectif inscrit
Cannes	45	35	80	1 997
Toulouse	55	55	110	2 601
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>190</b>	<b>4 598</b>